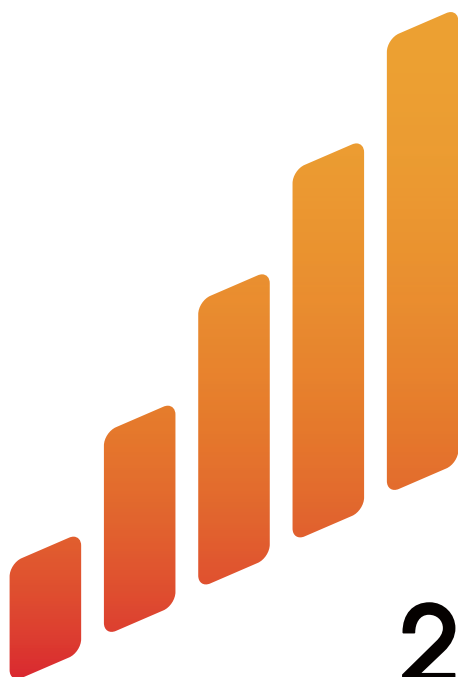




2017

健康経営銘柄

Health and Productivity



選定企業紹介レポート

「健康経営銘柄」とは



健康経営銘柄

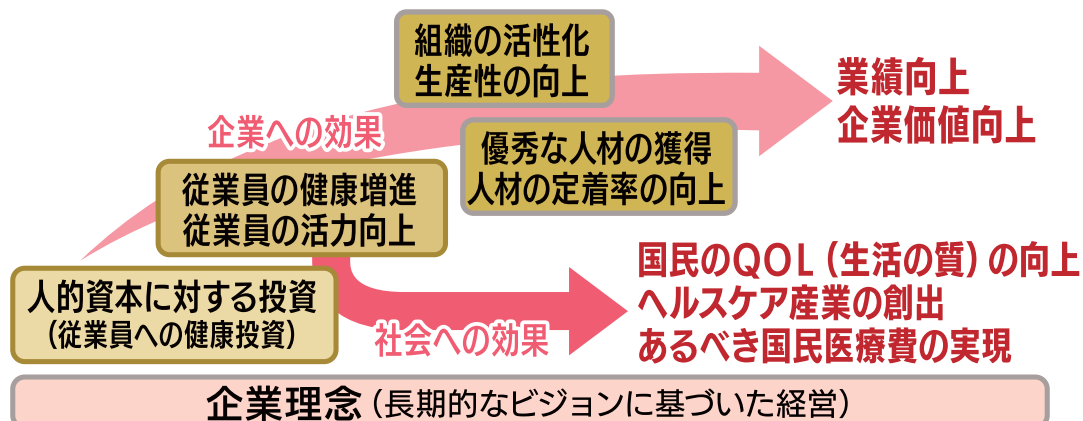
Health and Productivity

経済産業省と東京証券取引所は、日本再興戦略に位置づけられた「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下、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し、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(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。



「健康経営銘柄2017」選定の流れ



「健康経営銘柄2017」は、以下の工程を経て選定いたしました。

①「平成28年度 健康経営度調査」の実施

経済産業省が、「平成28年度 健康経営度調査（従業員の健康に関する取り組みについての調査）」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（詳細は下記）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3,520社^{*1}）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^{*2}。

^{*1} 2016（平成28）年9月1日時点。 ^{*2} 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2017」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^{*1}が、8%以上、または業種中央値以上であった企業のうち、②の評価結果が業種内で最も高順位の企業を「健康経営銘柄2017」として選定。

^{*1} 2016（平成28）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。

健康経営度調査基準検討委員会

座長： 森 晃爾

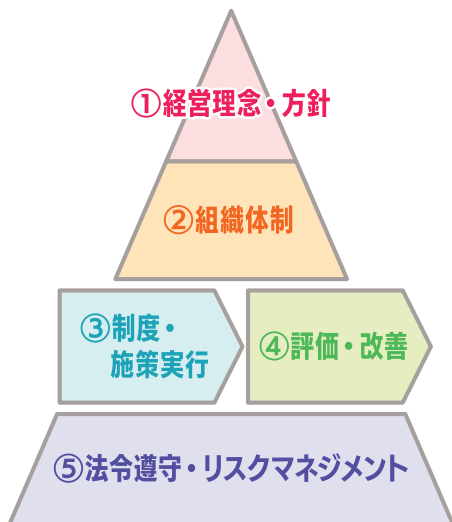
産業医科大学 産業生態科学研究所 教授

委員： 荒井 勝
尾形 裕也
小松原 祐介
渋澤 健
長谷部 賢
藤野 英人
前田 善三

特定非営利活動法人社会的責任投資フォーラム 会長
東京大学政策ビジョン研究センター 特任教授
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 環境・CSR部 次長
レオス・キャピタルワークス株式会社 代表取締役社長 兼 CIO
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

オブザーバー／株式会社東京証券取引所
協力／厚生労働省

健康経営を評価するための5つのフレームワーク



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。

健康経営度を評価するうえでは、各企業の健康経営の取り組みが「経営基盤から現場施策まで」のさまざまなレベルで連動・連携しているか、という視点から「経営理念・方針」「組織体制」「制度・施策実行」「評価・改善」「法令遵守・リスクマネジメント」の5つをフレームワークとして設定しています。

また、フレームワークには、健康経営の取り組み度合いに関する社会的な現状を踏まえつつ、評価配点のウェイト（重み付け）を設定しています。

健康経営度調査の結果から

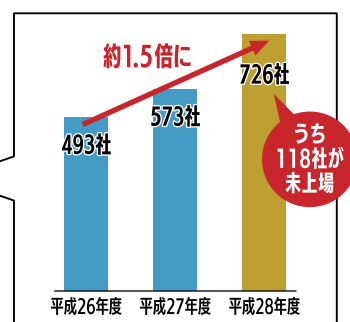
「健康経営度調査」は、平成26年度に始まり、本年度で3回目となりました。
3年間の変化や、本年度の調査からみてきたことを紹介します。

【3年間の変化から】

● 回答企業数の変化

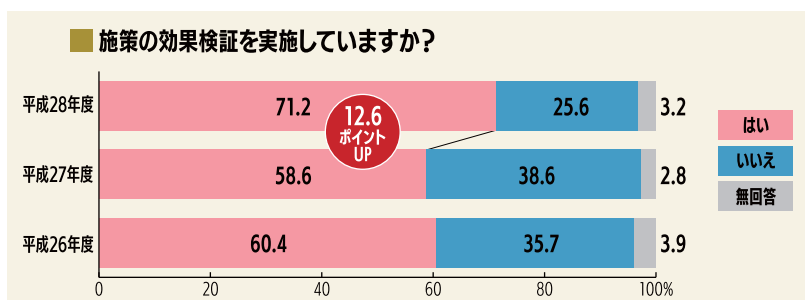
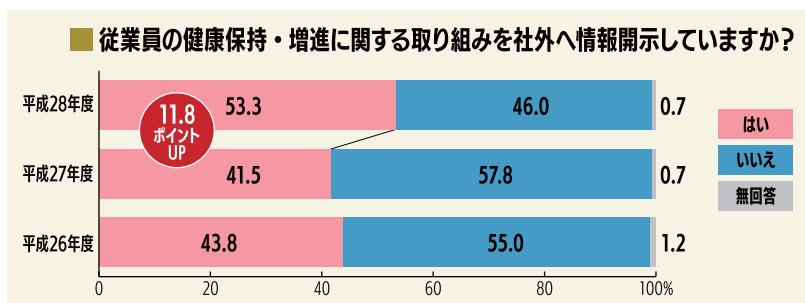
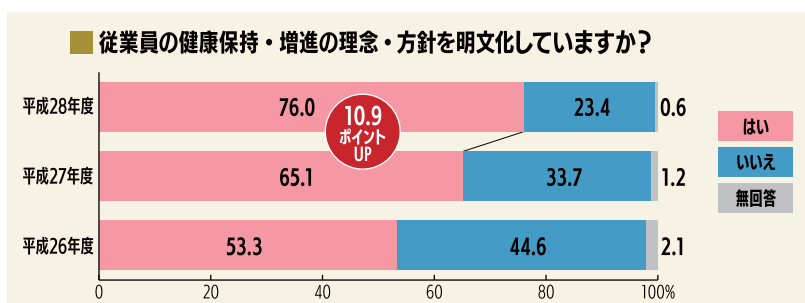
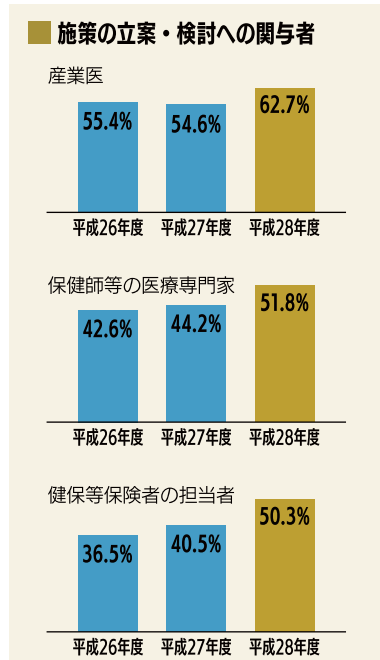
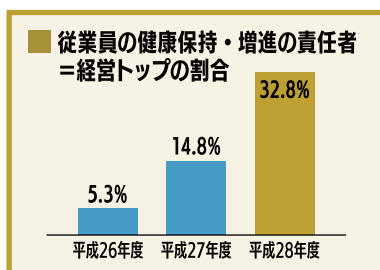
初年度からの回答数は約1.5倍に増加。平成28年度は未上場の回答が100社以上と、さまざまな企業に健康経営が広がってきていることがうかがえます。

	平成26年度	平成27年度	平成28年度
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
回答企業数	493社	573社	726社
うち上場企業	493社	567社	608社
うち未上場	—	6社	118社



● 4側面の変化

「理念・方針の明文化」「情報開示」が推進されるほか、経営トップによるコミットメントが高くなっています。また、産業医・医療専門職・健康保険組合が施策立案に関わる比率が高くなり、効果検証の実施も増えるなど、健康経営の質を高める取り組みが進んでいます。



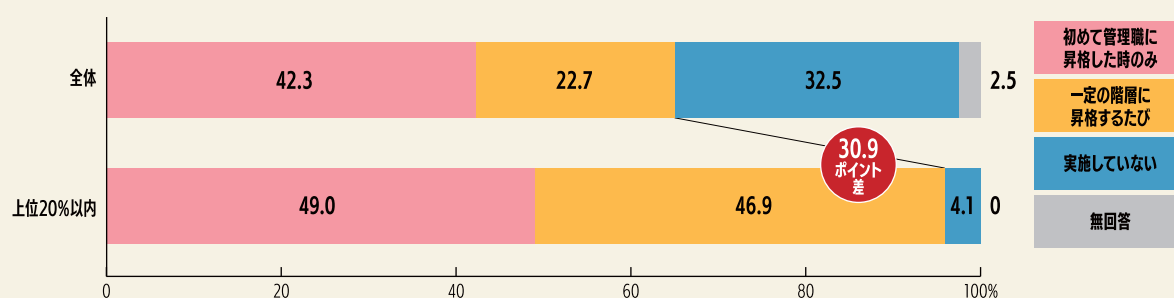
【平成28年度の調査回答結果から】

健康経営度（P.3参照）が上位20%以内の企業のほとんどで管理職に対する従業員の健康・保持増進に関する研修が行われています。

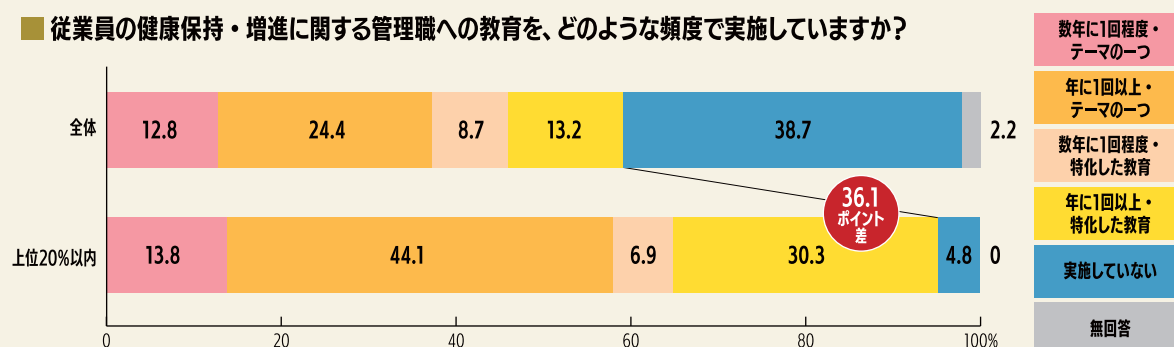
また、上位20%以内の企業のうち、約100%の企業が従業員の健康保持・増進について情報開示を行っており、投資家との間でも「健康経営」を話題テーマとしている企業割合は半数を超えています。

このように健康経営度が高い企業では、従業員の健康保持・増進を社内に広げる仕組みが機能し、その社内状況、及び、取り組みの結果・成果を積極的に対外的に開示する企業が多く、また、企業経営の視点から従業員の健康保持・増進をとらえていることがうかがえます。

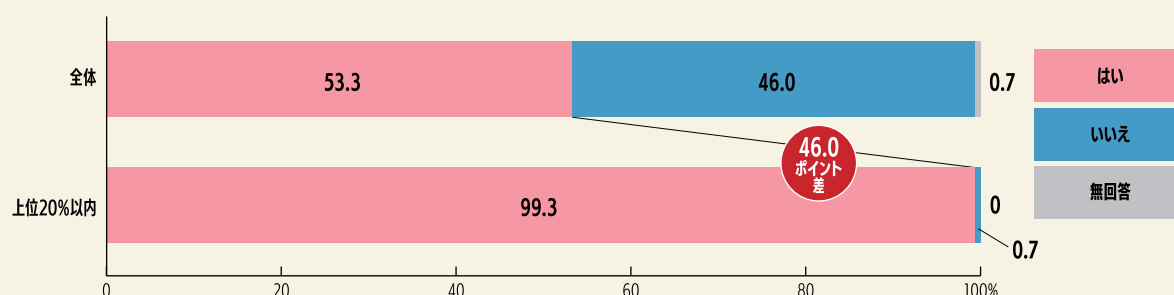
■ 従業員の健康保持・増進に関する管理職への教育を、どのようなタイミングで実施していますか？



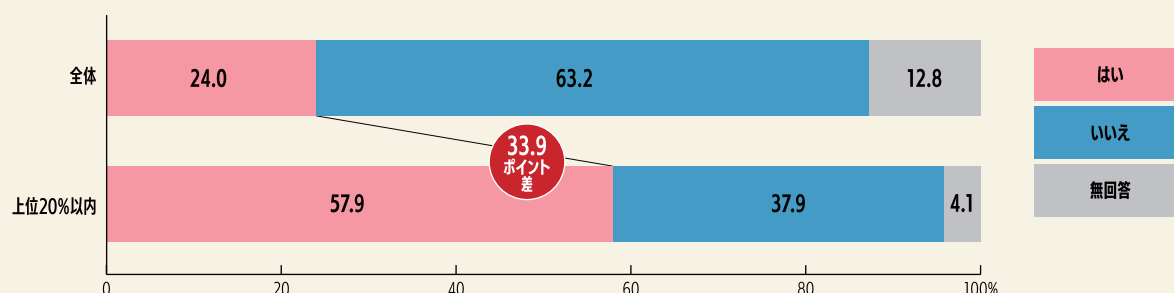
■ 従業員の健康保持・増進に関する管理職への教育を、どのような頻度で実施していますか？



■ 従業員の健康保持・増進に関する取り組みを社外へ情報開示していますか？



■ 投資家との対話において健康経営をテーマとしていますか？



「健康経営銘柄2017」選定企業一覧

銘柄コード	企業名	業種	選定	掲載ページ
1925	大和ハウス工業株式会社	建設業	初選定	P.24
2120	株式会社ネクスト	サービス業	2年連続	P.17
2651	株式会社ローソン	小売業	3年連続	P.8
2802	味の素株式会社	食料品	初選定	P.25
3591	株式会社ワコールホールディングス	繊維製品	2年連続	P.18
4452	花王株式会社	化学	3年連続	P.9
4507	塩野義製薬株式会社	医薬品	2年連続	P.19
4543	テルモ株式会社	精密機器	3年連続	P.10
5195	バンドー化学株式会社	ゴム製品	初選定	P.26
5332	TOTO 株式会社	ガラス・土石製品	3年連続	P.11
5406	株式会社 神戸製鋼所	鉄鋼	3年連続	P.12
5947	リンナイ株式会社	金属製品	2年連続	P.20
6287	サトーホールディングス株式会社	機械	初選定	P.27
6448	ブラザー工業株式会社	電気機器	初選定	P.28
6902	株式会社デンソー	輸送用機器	初選定	P.29
7862	トッパン・フォームズ株式会社	その他製品	2年連続	P.21
8001	伊藤忠商事株式会社	卸売業	2年連続	P.22
8601	株式会社大和証券グループ本社	証券・商品先物取引業	3年連続	P.13
8766	東京海上ホールディングス株式会社	保険業	2年連続	P.23
8840	株式会社大京	不動産業	初選定	P.30
9005	東京急行電鉄株式会社	陸運業	3年連続	P.14
9201	日本航空株式会社	空運業	3年連続	P.15
9531	東京ガス株式会社	電気・ガス業	初選定	P.31
9719	SCSK 株式会社	情報・通信業	3年連続	P.16

※選定基準に達していない業種は非選定



「健康経営銘柄」のシンボルとしてロゴマークを策定しています。

本ロゴマークは、健康経営の取り組みを進めることにより、
そこで働く従業員の生産性や活力が向上し、ひいては企業価値が向上していくという考え方を表現しました。

5本の柱は健康経営の評価の5つの側面を表し、色は従業員や企業の活力を表しています。

「健康経営銘柄」の取り組みの2017年版となる今回は、
初回である前回のロゴマークに選定年を示す「2017」を付しました。

選定企業の皆様には、このロゴマークの活用を通じ「健康経営銘柄2017」に選定されたことを
広くPRしていただくとともに、そうした取り組みを通じ、
「健康経営」という概念が社会全体に一層認知・普及されることを期待します。

2651

株式会社ローソン
小売業

経営ビジョンとリンクした社員の健康保持・増進。 経営トップのコミットで目標数値達成を推進する健康経営

株式会社ローソンでは、経営トップがCHO(チーフ・ヘルス・オフィサー)となり、統括産業医と健康保険組合理事長がCHO補佐となって、健康経営の推進強化を図っています。人事本部内には社員の健康推進の専任部署「社員健康チーム」を設置しています。

特徴的な施策として、ローソンヘルスケアポイント、ロカボチャレンジ、宿泊型新保健指導が挙げられ、これらの施策実行において必ず数値での結果把握と評価改善を行っています。

また、重点項目の過去5年間の実績と2018年までの目標値を公表しており、ホームページ上で開示を行っています。また、実態や目標値のほかに、自社の従業員の健康課題と具体的な取り組み内容、実施回数、参加率などの定量データを「健康白書」としても公開しています。



ローソングループ健康白書2016

株式会社ローソンの健康経営 4つの側面から

健康経営の重点項目を定め、 過去5年の実績と目標値を公表

2016年度の事業計画人事方針に「働きやすく、働き甲斐のある環境づくり(健康促進)」を定め、経営トップによる「健康経営宣言」や従業員行動指針、就業規則などで健康の重要性を発信。

ICTを活用したポピュレーション アプローチとハイリスクアプローチ

●生活習慣病

ポピュレーションアプローチとして2015年度に続き「ローソンヘルスケアポイント」を展開。ハイリスクアプローチとして重症化防止予防策を実施している。

●メンタルヘルス

「健康月間」を通じた健康意識の向上、スポーツ大会や部活動、ローソンオリジナル「マチ健体操」を活用したストレッチ体操などで気分転換とコミュニケーションの活性化を図る。

●糖尿病予防

BMI25以上の管理職を対象とした「ロカボチャレンジ」(自社開発した低糖質食品を取り入れた栄養士による食事指導)、糖尿病予備軍や血糖コントロール不良者を対象とした「宿泊型新保健指導」(1泊2日の合宿と6カ月間の電話による保健指導)などを実施。

CHOを、統括産業医と 健保組合理事長が補佐する体制

CHOを中心に、統括産業医と健康保険組合理事長がCHO補佐となる事業主と健保の連携体制。人事本部内に専任部署を設置。

自社独自の取り組みが 健康づくりの確かな成果に

「ローソンヘルスケアポイント」では、獲得ポイントが多い人ほど次年度健診結果が改善していることが、BMI・血圧・脂質・血糖の項目について確認できたほか、「ロカボチャレンジ」ではHbA1cは6.8%から5.8%に、BMIは33.2から30.2に改善、「宿泊型新保健指導」の参加者のBMI平均は28.3から26.6へ、HbA1c平均は7.0%から6.5%に改善。

① 経営理念・方針

② 組織体制

③ 制度・ 施策実行

④ 評価・改善



宿泊型新保健指導の様子

4452

花王株式会社
化学

「現在」と「未来」。時間軸で自社の健康課題をとらえ適切な対策を実施。 事業場も巻き込んだ全社的なマネジメントで進化し続ける健康経営

花王株式会社は、世界の人々の「清潔」「美」そして「健康」を願い豊かな生活文化の実現に貢献することを目指しています。公私ともに充実した日々を過ごすベースとなるのは「健康」であり、健康な社員と家族があっはじめて事業が発展し、社会に貢献できるものと考え、2008年に「花王グループ健康宣言」を発行しました。また、花王グループの資産のうち最も重要なのは「ヒト」であり、人材開発のベースとなる健康支援、健康づくりを積極的に推進しています。

会社と健康保険組合は共同で健康づくり中期計画の策定に取り組み、健康データの経年比較を、事業場・支社別、年代、職種別などの視点から行っています。全社方針のもと、事業場・支社では担当エリアの特色に応じた健康づくりに取り組んでいます。



食生活指導と同時に、オフィス運動指導を実施

花王株式会社の健康経営 4つの側面から

「健康」は個人生活の基盤であり、 会社発展の源泉

「花王グループ健康宣言」や「人材開発基本方針」の中で、社員の健康は、個人の生活の基盤であるばかりでなく、会社にとっても財産であり発展の源泉であることを明記。中期経営計画の中で、経営トップ自らが自社の健康課題と対策を把握し、健康経営を標榜する企業の一員として従業員の「健康づくり」を積極的に奨励・支援している。

集団アプローチと個別アプローチ、課題に応じて 複合的な施策を実施し、PDCAサイクルを推進

●生活習慣改善施策

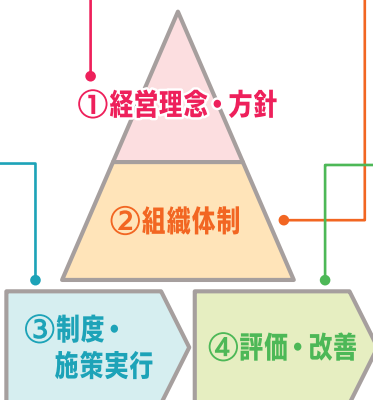
健診データから各人の健康課題や気付きを与え、日々の健康行動を促すWebプログラム「QUPiO」を活用し、健康ポイントプログラムやウォーキングなどのキャンペーンを全社で実施。各事業場の内臓脂肪測定会やキャンペーンをきっかけに、生活習慣改善や日々の記録に取り組む社員を育成している。二次検査の徹底と就業上の配慮基準により、高リスク者への対応を行っている。食堂では、自社の研究をもとにした内臓脂肪の溜まりにくい食事メソッド（スマート和食）に基づく「花王健康ごはん」を6事業場で提供。社員の特定保健指導は会社側の産業看護職が生活習慣病対策の一環として実施している。

専門部署を設置し、健康づくりを推進。医療専門職、健保組合、社内カウンセラーなどと連携

健康づくり施策の立案は、会社と健康保険組合が一体となって行い、月に一度、定期的なミーティングで議論している。主要施策については、ワーキンググループで検討したうえで、全社の健康づくり推進委員会で施策を決定。各事業場・支社には「健康実務責任者」「健康実務担当者」が配備され、産業医・看護職とともに担当エリアの健康づくりに取り組んでいる。

ベストプラクティスを全社表彰 横展開で取り組みを拡大中

健康づくり施策の実施結果を各事業場の担当者へ提出してもらい、施策の実施状況と健診、問診結果の改善状況の相関を確認、施策の結果、健康状態も改善している事業場については、ベストプラクティスとして全社会議で事例紹介表彰し、他事業場で施策の横展開を行っている。さまざまな生活習慣改善施策により、特定保健指導対象者は、男性が2008年度28.5%から2015年度18.1%に減少、女性が同8.3%から5.9%に減少した。また、2015年度の健診結果が就業上の配慮基準を超える人は2014年度比27%減少した。



人事・産業医・看護職による健康課題会議

4543

テルモ株式会社

精密機器

経営トップのリーダーシップで実現する、「医療を支える企業」の健康づくり。 ウォーキングからがん検診までデータと社員の声による改善を続ける健康経営

テルモ株式会社は経営トップのコミットの下、人事部・各事業所総務・営業管理、衛生管理室、テルモ健康保険組合が連携して健康増進活動を進めています。

がんや糖尿病などの重症化予防を目的とした定期健康診断後の二次検査の受診率向上に向け、全社員に対し、就業時間内の受診勧奨（公用外出扱い）、なかなか受診しない対象者の上長に対する人事部の介入、受診状況を支店の評価項目に追加するなどの施策を実践しています。

また、がん検診については、がん検診受診率、入院・休職者数（率）を把握し、検診費用の全額健保補助や、侵襲の低い一部の検査項目は原則必須化するなどの適切な対策を実施することで、受診率の向上を図っています。



禁煙達成時には周囲から祝福

テルモ株式会社の健康経営 4つの側面から

4つの取り組み方針を定め 経営トップのメッセージとして発信

イントラネット上に健康経営に特化したサイトを設置。社員が健康であるからこそ会社も発展していくこと、医療に携わる企業として率先して健康経営を目指すこと、今後の方針として、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ウィメンズヘルス、④自発的取り組みの奨励に注力していくことを、経営トップからのメッセージとして発信。

経営トップを責任者とし 総務・管理部門まで連携した体制

経営トップを社員の健康保持・増進の責任者とし、人事部・各事業所総務・営業管理、衛生管理室（産業医・看護師）、テルモ健康保険組合が連携して活動を推進。



本社地区衛生管理室のスタッフ

参加意欲を引き出す 工夫を凝らした健康づくり施策

●予防・早期発見

検診機会の提供や、セミナー・イベントの開催、費用補助などのサポートを会社・健康保険組合・産業保健スタッフと協力して実施。

●「体温上げて健康増進！」キャンペーン

参加者に活動量計を配布し、歩数・中強度活動時間、および体温測定データを効果検証に活用。

●禁煙推進

禁煙外来補助制度（上限2万円）、産業医による社内禁煙外来、喫煙所の閉鎖・敷地内全面禁煙、禁煙セミナーなど。

①経営理念・方針

②組織体制

③制度・ 施策実行

④評価・改善

キャンペーン結果のデータを収集し 効果検証を予定

参加者の同意を得たうえで、「体温上げて健康増進！」キャンペーンのデータを収集し、メタボ解消や定期健診の値改善、医療費適正化などに向けた効果検証を予定している。2015年度の適正体重維持者率は69.8%と高水準。また、健康経営に関するアンケートを実施し、社員の声を施策や企画に生かしている。

5332

TOTO 株式会社
ガラス・土石製品

二次検査・保健指導受診率100%。拠点別に有所見率を把握・公表し、事業所ごとに取り組みやすい健康づくりを促進・実現する安定した健康経営

TOTO 株式会社は、「定期健康診断受診率」「二次検診受診率（再検査、精密検査）」「保健指導実施率（産業医、保健師）」の3つの受診率が100%で、健康保持・増進に関する目標と結果を統合報告書で情報開示しています。

健康管理に対する方針は、TOTOグループの意思決定機関である安全衛生警防中央委員会で経営トップと確認し、各拠点の推進方針として徹底。合わせて、経営トップも参加する生販執行会議でも健康をテーマに取り上げます。いずれの結果も社内イントラネット上で公開し、全従業員が閲覧できる環境になっています。

また、拠点別の有所見率を項目別に公表し、2018年度の目標値を設定。各事業所で実施しやすい健康管理・健康増進活動を実施しています。



腰トレ教室、卓球大会の様子

TOTO 株式会社の健康経営 4つの側面から

行動指針、行動憲章、就業規則にも健康保持・増進の重要性を明示

グループ企業理念として「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」と明記し、従業員の行動指針や行動憲章においても従業員の健康保持・増進の重要性を明示し、イントラネット等に掲載。また、2015年度に就業規則の改定を行い、受診勧奨や保健指導に従い自らの健康増進を図ることとする、自己保健義務を明記した。

チーム対抗イベントなど健康づくりを楽しめる施策

●ウォーキングイベント

「一人では参加できない」「モチベーションがほしい」といった従業員の声を活かし、ウォーキングイベントではチームで歩数を競う仕組みに。

●意識改革・行動変容

昼休みに運動ができる環境を整える、イントラネットで健康づくりに関する情報を掲載するなど、従業員の健康意識と行動変容を促進する仕掛けを継続的に実施。

●メンタルヘルス不調対策

オリジナル睡眠DVDを作成し約100カ所の営業拠点を中心に配布。

ヘルスケアセンターを設置し各拠点の健康づくり推進を徹底

専任部署として人財本部ヘルスケアセンターを設置し、経営トップと確認した健康管理に対する方針の結果をイントラネット上で公開し、各拠点の推進方針として徹底。また、経営トップが参加する会議で健康に関するテーマを都度議論している。



ヘルスケアセンターのメンバー

生活習慣の改善に取り組む人が取り組み開始から3年で4%増

歩数イベント参加者においては、1日1時間以上身体活動を行う人が2015年度から2016年度に11%増え、運動習慣者比率も2012年度と比較し2016年度は全従業員で約1.5%増加。運動や食生活等の生活習慣の改善に取り組んでいる人の割合が取り組み初年度の2013年度より2015年度は4%増加。

① 経営理念・方針

② 組織体制

③ 制度・施策実行

④ 評価・改善

5406

株式会社 神戸製鋼所 鉄鋼

健康保険組合、医療専門職と協働で取り組む「こころ」と「からだ」の健康づくり。 気軽に相談できる環境を整備し安全な職場をつくる健康経営

株式会社 神戸製鋼所では、疾病予防活動強化として、「疾病の早期発見・早期対応」「生活習慣の改善(予防)」が重要との認識にたち、「こころ」と「からだ」の両面の管理体制を充実させています。具体的には、予防活動に一層取り組んでいくことを掲げ、全額会社負担による1日人間ドックの受診や、がん検診の充実(全額健保負担)、生活習慣改善に向けた取り組み(「運動」「禁煙」「減量」などの目標達成者へ褒賞を行う「健康チャレンジ活動」)などを健康保険組合、産業医、保健師などと連携を密にしながら展開しています。

また、全社(各事業所・支店)に臨床心理士・産業カウンセラーを配置。気軽に早期に相談できる環境づくりを行うことで、メンタル不調の早期発見・早期復帰を可能にしています。施策の効果は、平均休業日数を指標として検証。



独自に作成・運用しているパンフレット類

株式会社神戸製鋼所の健康経営 4つの側面から

「健康は事業経営の基盤」と 安全衛生方針で謳う

「社員一人ひとりを活かし、グループの和を尊びます」という企業理念に基づき、「社員の健康への配慮を図り、一人ひとりを活かしていく」ことを健康経営方針に定めている。また、安全衛生管理方針において「安全・衛生・健康は事業経営の基盤であり、全ての事業活動に優先する」と明記し、安全で安心して働くことのできる職場の実現を図るという方針を従業員に向けて発信。

全社に臨床心理士・ 産業カウンセラーを配置

●メンタルヘルス不調対策

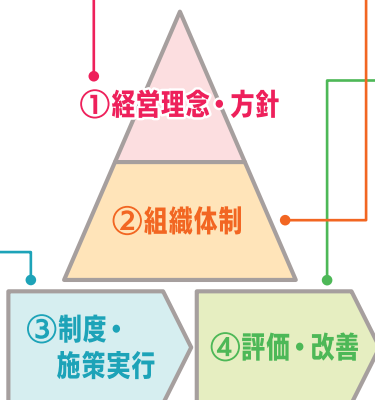
重点的な課題として、全社に臨床心理士・産業カウンセラーを配置し、新入社員やキャリア採用者、昇格・異動等の業務上の変化があった対象者へのカウンセリングを行い、気軽かつ早期に相談できる環境づくりを推進。

効果検証まで経営トップが関与。人事 労政部・各事業所内に専門部署を設置

自社の健康課題の把握から効果検証まで経営トップが関与。従業員の健康保持・増進のマネジメントの責任者を経営層とし、人事労政部・各事業所内に専門部署を設置し、各種の取り組みを推進。

メンタルヘルス不調の 早期発見・早期復帰に向けた改善

メンタルヘルス不調の早期発見・早期復帰を実現するため、平均休業日数を指標とし効果を検証。一方、早期発見の影響もあり、新規発症者数は一時的に増加する傾向はあるものの、中長期では減少。2015年度の一人当たり医療費は、2012年度比で約7500円減少している。



体力測定・ポールストレッチ教室の様子

8601

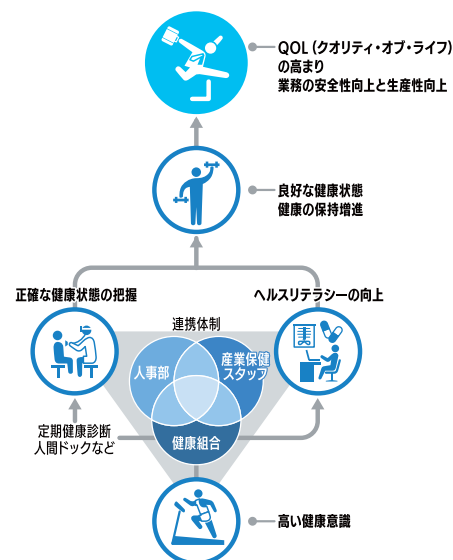
株式会社大和証券グループ本社

証券・商品先物取引業

工夫あふれる健康保持・増進施策、継続的な効果検証で一人ひとりの能動的な健康増進を推進する健康経営

株式会社大和証券グループ本社では、基本戦略において、「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」と明示。CHO（最高健康責任者）を設置し、グループ各社の役員らが出席する「健康経営推進会議」を四半期ごとに開催しています。

社員全員の健康意識向上に向けて「KA・RA・DA いきいきプロジェクト～Healthy Lifestyle～」を導入。ウォーキング、食生活改善プログラムへの参加や健康リテラシー講座の受講などにポイントを付与し、社会貢献活動への寄付や健康関連の景品などに交換できる取り組みを実施。さらに健康づくりの自助努力にポイントを付与し、ポイントの水準に応じて55歳以降の給与に反映する制度も運用中です。



大和証券グループ本社が考える健康増進イメージ

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

健康経営による組織のパフォーマンス向上

基本戦略において、「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体制を強化」と明文化している。

社員が自ら「気付く」「続ける」ための工夫と仕掛けを凝らした制度と施策

●ポイントインセンティブやその他の取り組み
腹八分目プログラム、ウォーキングチャレンジ、人間ドック補助、禁煙プログラム、重症者対策、従業員への啓発（Eラーニング等）、女性の健康キャンペーン、健康増進の自助努力を給与に反映するポイントインセンティブの仕組み、ワークライフバランスの推進（19時前退社、年休取得）など、さまざまな施策を展開。

●イエローペーパー制度

ハイレスク・アプローチの一環として、「イエローペーパー制度（健康診断受診後に高リスク者に対し黄色い紙を同封）」を導入。すみやかに医療機関を受診し黄色い紙に診察医の意見を記入してもらい会社に提出することを義務付けている。

「CHO」を選任し「健康経営推進会議」を開催

従業員の健康保持・増進のマネジメントの責任者としてCHOを選任し、グループ各社役員・産業医・健保組合などが出席する「健康経営推進会議」を四半期ごとに開催。人事部内に「健康経営推進課」を設置し、人事部・健保組合・産業保健スタッフが強く連携している。



健康経営推進会議の様子

不断の改善によって高まるワーク・ライフ・バランス

大学との共同研究によるプレゼンティーイズム、アブセンティーイズムのコスト分析などを行い効果検証と改善を実施。さまざまな取り組みの効果により、睡眠により十分な休養が取れている人の割合は、2012年度から2015年度に4.4ポイント上昇。仕事と生活の調和の取れた働き方実現のための時間管理が進んでいる。



東急電鉄

3年連続



9005

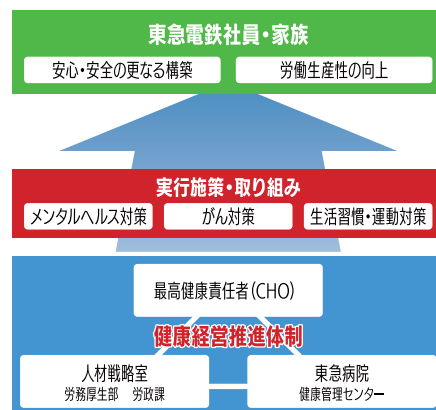
東京急行電鉄株式会社

陸運業

企業立病院を組織内部に保有する強みを活かし、人事部門と病院とのシームレスな連携により従業員の健康管理を徹底。CHOのもと毎年取り組みを進化・改善する健康経営

2016年2月にCHO(最高健康責任者)を設置し、同時に東急グループの存在理念を踏まえた「健康宣言」を全社方針として明文化。CHOを筆頭に、企業立病院と人材戦略室とが連携し、社員とその家族の健康維持・増進を図り、「安心・安全の更なる構築」と「労働生産性の向上」に努めていくことに全社的にコミットメントしています。

具体的には自社の産業医(心療内科専門医)が独自開発した実効性の高いストレスチェックのほか、生活習慣・運動対策を個人ではなく組織で行う、職場対抗の健康増進プログラムを展開。「職場一丸となって健康を志向する文化」を醸成し、今まで以上の行動変容を促進しています。また、健康要注意者へは保健師が面談を通じてフォローを手厚く行うとともに、東急病院での受診を勧奨するなど、産業保健と病院のシームレスな連携を深めています。



東京急行電鉄の健康経営推進体制

東京急行電鉄株式会社の健康経営 4つの側面から

中期経営計画と「健康宣言」に基づき健康経営を推進

2015年度からの中期3か年経営計画(STEP TO THE NEXT STAGE)では、4重点施策のひとつに、「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、施策として、「健康経営の取り組み」を明文化。CHO就任時に「健康宣言」を制定し、①従業員およびその家族の健康増進、②沿線に住まう方の健康増進、③健康施策を通じた社会貢献の3つを全社方針として明文化した。

ストレスチェックなど、独自性の高いプログラムを作成・運用

●メンタルヘルス対策

自社の産業医(心療内科専門医)が独自に作成した「TKKストレスチェックリスト」を実施し、面接対象者を高い精度でリストアップ。面接対象とならない高ストレス者に対しても、保健師が直接現場に出向き本人の状態を確認し、面接勧奨となるか否かを判断している。

●生活習慣病対策

職場対抗の健康増進プログラム(目指せ!“すまーと”ステーション)を実施。アプリケーションを利用した体重管理や管理栄養士による栄養指導、専門家によるウォーキング指導を通じて、行動変容を促している。

① 経営理念・方針

② 組織体制

③ 制度・施策実行

④ 評価・改善

CHOのマネジメントのもと病院・専門部署が連携

CHO(最高健康責任者)を設置し、専務取締役が就任。CHOを筆頭に企業立病院である東急病院と、専門部署である人材戦略室とが連携し、健康維持・増進を推進。



CHOを筆頭とした健康経営に関する会議の様子

メンタルヘルス不調による欠勤・休職者の低減と運動習慣の意識の高まり

独自性の高いストレスチェックによりメンタル不調による長期欠勤・休職者率は、2014年度0.56%、2015年度0.32%であり、メンタル不調の発生率が低い状況。また、健康増進プログラムなどの取り組みにより運動習慣者比率は2012年度30.9%から2015年度35.2%に上昇。生活習慣改善の意識が高まっている。

社員の健康リテラシーを上げ、自ら健康をデザインできるように支援。 健康保険組合との緊密な連携と、多様な人財の活躍を実現する健康経営

日本航空株式会社では、企業理念に基づく「JAL Wellness 2016」を制定し健康経営を推進。全社員に健康啓発冊子「JAL Wellness 2016 MyBook」を配布し、社長のトップメッセージとして健康づくりの重要性を呼び掛け、職場単位のウェルネスリーダーを中心に活動を展開しています。

健康増進活動に参加した従業員には、「健康ポイント」を付与して動機付けを行うほか、健康管理部・健康保険組合が活動推進のための職場訪問を実施。

また、年度ごとに会社と健康保険組合で取り組みや成果の確認と次年度の施策を検討する会議を開き（「施策進捗会議」「評価会議」「役員会」にも報告）、PDCAサイクルを回しています。



ウェルネスリーダーも、「JAL ホノルルマラソン 2016」でランナーをサポートする「JAL フレンドシップランナー」として参加

日本航空株式会社の健康経営 4つの側面から

経営理念に基づいた健康経営方針「JAL Wellness 2016」を制定

企業理念にある「社員の物心両面の幸福」の追求に基づき「JAL Wellness 2016」を制定し、従業員・会社・健保が一体となって健康づくりに取り組む姿勢を表明。「JAL Wellness 2016 MyBook」では経営トップから「社員の元気で世界一のエアラインをめざそう」「物心両面の幸福は社員の健康が大前提」「社員の健康は会社の財産」とメッセージを発信している。

経営トップのマネジメントのもと医療専門職・健保・労組などが連携

自社の健康課題を経営トップが把握し、専門の健康管理部門を設け、常勤の産業医・保健師・看護師・薬剤師・臨床心理士・トレーナーといった医療専門職を中心に、健康保険組合・労働組合等、さまざまな組織と連携した健康保持・増進活動を行っている。

意識改革が行動変容につながり運動が習慣化し喫煙率は低下

運動習慣者比率は2012年度19.6%から2015年度25.7%に上昇、喫煙率は2012年度19.4%から2015年度17.5%に減少。また、婦人科検診は、職場の声を反映し、職場での検診機会の増加や自己負担なしでの全額健保負担への改定などを行った結果、受診率は2.4倍に増加（2012年度→2015年度）。

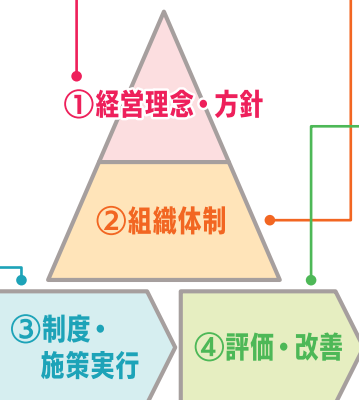
全国130人超のウェルネスリーダーが職場の健康づくりを推進

●参加型ブックレット

個人の健康意識の改革が必要との考え方から、参加型ブックレット「JAL Wellness 2016 My Book」を全グループ社員に配布。

●全国130人以上のウェルネスリーダー

日常的に職場で健康が話題になり、かつ、ニーズにあった活動を促進するため、全国130人を超えるウェルネスリーダーを任命。「階段のすゝめ」「昼寝のすゝめ」「本気のラジオ体操」のほか、タブレット端末を利用した客室乗務員のストレッチ動画配信なども実施。



出発前に専属トレーナーからストレッチ指導を受ける客室乗務員

9719

SCSK 株式会社
情報・通信業

業界の常識を打破する働き方改革。経営トップが健康的な職場環境の実現に本気で取り組み、インセンティブも含めたいくつもの施策を打ち出し、社員の心に訴え続けている

SCSK 株式会社では、「社員の健康こそが全ての礎」と考え、その旨を「健康経営の理念」として就業規則へも明記し、さまざまな取り組みを通じて健康経営を推進しています。

2015年4月には、長期を見据えた総合的健康増進施策「健康わくわくマイレージ」をスタート。健康に資する行動習慣の実践と、健康診断結果を評価してマイルを付与し、貯まったマイルに応じたインセンティブを支給。2016年度には、支給原資を増額（1億円→1.5億円）するなど、取り組みを強化。また全社員に“健康”に関するeラーニングを実施し、さらに全部課長を対象に、部下の健康管理などより実践的な集合研修を開催するなど、継続的な健康リテラシーの向上を図っています。

毎年実施する「健康に関するアンケート」の結果や各施策の実践状況、健診結果など、さまざまな情報を可能な限り定量化、可視化することで、実態の把握と効果検証・分析を行っています。



「健康わくわくマイレージ」で健康増進活動が定着

SCSK 株式会社の健康経営 4つの側面から

社員一人ひとりの健康がすべての礎と規定

「夢ある未来を、共に創る」という経営理念のもと、「人を大切にします」という約束を掲げ、その実現に向けて「働きやすい、やりがいのある会社」を目指している。さらに、就業規則には「健康経営の理念」を条項化し、「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」と規定。

マイレージを軸にした健康づくりとさまざまなケア・サポート

●「健康わくわくマイレージ」

健康に資する5つの行動習慣の定着度合と、健康診断の結果を評価してインセンティブを支給する制度。健康増進に資する行動習慣の定着に取り組むとともに、健康リテラシーの向上をねらい、集合教育やeラーニングによるリテラシー研修を実施。

●健康をサポートする施設など

SCSK クリニック（社内診療所）、リラクゼーションルーム（ヘルスキーパーによるあん摩マッサージ）、SCSK カウンセリングルーム（よろず相談窓口）などを設置。

経営トップが強力なリーダーシップで健康経営体制を牽引

経営トップが「健康経営推進最高責任者」に就任し、さまざまな場面で健康の大切さやその想いを全社員のみならず家族にも発信。専任部署（ライフサポート推進室）を設置し、経営に密着した健康づくり活動を推進。

① 経営理念・方針

② 組織体制

③ 制度・施策実行

④ 評価・改善

年次有給休暇取得率は年々アップし
2015年度は95.3%まで上昇

継続的なさまざまな活動により、意識改革・行動変容が進んでいる。平均残業時間は2012年度26時間／月から2015年18時間／月。年次有給休暇取得率は2012年度78.4%から2015年度95.3%。そして、年間総実労働時間では、2012年度2,066時間から2015年度1,878時間と188時間（9.5%）減少と、1カ月分強相当の労働時間が減少。

2120

株式会社ネクスト
サービス業

自社の健康課題を把握し、課題解決に徹底的に経営トップと人事が連携。 「働き方改革」を実現する健康経営

株式会社ネクストでは、メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患・休職者の発生を予防するため、全部門・全従業員への64項目におよぶモチベーションアンケート調査を年度実施。調査により算出した値を指標としたサーベイ結果を踏まえ、部門ごとにフィードバックを行っています。

労働時間については、人事部門が部門ごとの労働時間管理表を月次で作成し、労働時間数の多い社員を月中にチェック。必要に応じて人事部門より役員と部長へ共有し、組織長が該当社員へヒアリングするなどして、事前に労働時間が超過しないよう指導しています。さらに、新任役職者が任命される半期に一度、労働時間管理に関する研修を実施しています。



毎朝実施している「マインドフルネス」の様様。外部講師を招いた講座も行っている

株式会社ネクストの健康経営 4つの側面から

「日本一働きたい会社」を目指し 健康経営を推進

社是に「利他主義」を掲げ、「日本一働きたい会社」を目指し、経営トップのコミットメントのもと、従業員のモチベーションや健康状態を配慮している。

モチベーションアンケートをもとに 課題を抽出し対策を立案・実行

●全従業員対象の「モチベーションアンケート」
全部門・従業員に対するモチベーションアンケートをもとに、役員が組織の状態を把握。課題がある部門については必要に応じて人事部門が介入し、解決を支援している。



ビジョンや社会貢献、会社が目指す姿勢などについて社員同士が飲食しながらざっくばらんに意見交換する「社内コンパ」の様子

担当役員の責任のもと、 人事部門が積極的に介入

担当役員が最高責任者となり、従業員の健康保持・増進を推進。人事部門が課題を抽出し、施策立案・実行まで行っている。

メンタルヘルス不調対策が奏功し、 長期欠勤・休職者は大きく減少

メンタルヘルス不調対策・施策実行の成果の現れとして、メンタル不調による長期欠勤・休職者数は2012年度と比較して2015年度は57.1%減少。



社員旅行でのトレッキングの様子

① 経営理念・方針

② 組織体制

③ 制度・
施策実行

④ 評価・改善

3591

株式会社ワコールホールディングス

繊維製品

会社・健保・労組が一緒につくる健康づくり体制が推進する自社の健康課題解決。 2020年までの目標を数値で設定し着実な改善につなげる

株式会社ワコールホールディングスでは、社長自ら「ワコール健康宣言」を全社朝礼で発表し、中期経営方針に従業員の健康保持・増進の取り組みに関する認識・実施事項・目標を盛り込んでいます。会社、健康保険組合、労働組合が三位一体となった健康経営を戦略的に推進。「健康経営委員会」が中心となって2020年度の具体的な目標を「ワコールGENKI計画2020」で設定し、推進・進捗管理しています。

従業員は自発的に自身の健康管理に取り組み、会社は健康管理・増進施策や環境整備を実施することで、快適な職場風土を構築。具体的な取り組み課題に女性（特に外勤）の喫煙率を挙げ、禁煙サポートプログラムや個別保健指導、禁煙セミナーなど、個人の気付きを促す施策を実施しています。



2015年11月、全社員に配布した「ワコールGENKI計画2020」のパンフレット

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

経営トップによる健康宣言に基づき 具体的な目標を設定

「お客様に“美”と“健康”を届ける企業として、社員の自律的な健康管理を積極的に支援し、一人ひとりが心身ともに美しく健やかに活動できる環境づくりをとおして、活力に満ちた健康経営をめざします」という「ワコール健康宣言」を経営トップが発表。「ワコールGENKI計画2020」で具体的な目標を設定し、施策を推進。

経営トップのマネジメントのもと 会社・健保・労組が連携

経営トップが健康保持・増進のマネジメントの責任者となり、会社・健保組合・労働組合が三位一体となった専任部署「健康経営委員会」を設置。健保組合のデータヘルス計画と連動し、課題の抽出と施策立案を行い、相乗効果の最大化を目指している。

安全衛生委員会を軸にした活動 2016年度に健康マイレージを導入

●禁煙促進・生活習慣病予防

禁煙サポートプログラム・禁煙タイム＆デーや、健康マイレージの導入（2016年度から）・ヘルシーメニューの提供などを実施。禁煙達成者にはインセンティブを付与。

●メンタル不調予防、ハイリスク者への対応

定期的なライン教育や面談などを実施。精密検査の受診率向上では、フォロー基準やルールを策定し受診勧奨を強化している。

① 経営理念・方針

② 組織体制

③ 制度・施策実行

④ 評価・改善

PDCAサイクルを回し効果検証 精密検査受診率は大きくアップ

喫煙率は2012年度22.0%から2015年度19.1%に改善。精密検査の受診率は、2012年度61.7%から2015年度78.1%に向上。「健康経営委員会」では、効果検証と対応策の立案というPDCAサイクルを継続的に推進。



ヘルシーメニューを食べながら、より良い食事の摂り方について学ぶ「ランチセミナー」の様子

4507
塩野義製薬株式会社
医薬品

レセプトによる効果検証の導入や、健診での塩分量測定など、 高いレベルでの重症化予防を実現する企業と健保が一体となった健康経営

塩野義製薬株式会社では、「シオノギ健康宣言2014」において、会社・健保・従業員それぞれが健康保持・増進にコミットすることを明記しました。

2016年1月からは、糖尿病性腎症重症化予防事業、脳血管疾患・心疾患発症予防事業、受診勧奨事業を開始。実施後の検診結果値の改善、受診行動に移った人数を効果指標とし、検診結果・レセプトによる確認も実施しています。また、新たに減塩に関する取り組みを予定。その内容は、2017年度の健康診断から「尿中ナトリウム、クレアチニン」を測定し、推定塩分量を算出すること、および、食堂業者への減塩メニューの依頼、外食者へのメニュー紹介など、健保組合のデータ・ノウハウと事業主側のパワーとを掛け合わせた高いレベルの健康保持・増進施策となっています。



禁煙の社内啓発ポスター

塩野義製薬株式会社の健康経営 4つの側面から

社長名の健康宣言に基づいた 従業員とその家族の健康づくり

「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」という基本方針達成のためには、まず従業員自身の健康が重要との考えから、社長名で「シオノギ健康宣言2014」を発表。全ての従業員とその家族の健康維持・増進にコミットし、健康増進施策の実施とともに、従業員が能力を最大限に発揮できるような職場環境の整備に取り組んでいる。

喫煙率ゼロを目指す取り組みのほか データヘルス&コラボヘルスも推進

●禁煙推進

2009年に事業主・産業医・健保組合の代表者の連名で社内禁煙を推進する声明文を発表し、事業所での喫煙場所制限、健康保険組合から禁煙チャレンジの費用補助など、喫煙率ゼロを目指し、各種施策を行っている。

●経営トップによる健康イベント参加奨励

経営トップ自らが、従業員に対して健保組合主催のウォーキングイベントへの参加を奨励。

●データヘルス&コラボヘルス

2015年からは従業員のレセプト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の推進など、コラボヘルスも推進。

経営トップのマネジメントのもと 2つの委員会が連携して活動

従業員の健康維持・増進のマネジメント責任者は経営トップであり、会社・産業医・健康保険組合が一丸となり、全社の健康保持・増進に努めている。会社と健保組合が一体となって活動しており、コラボヘルス実行委員会(月1回)、健康管理事業推進委員会(年2回)をはじめ、多くの取り組みを両方で推進。



事業主と健康保険組合の打ち合わせの様子

地道な取り組みの結果、 喫煙率は10ポイント以上低下

喫煙者率は2008年度27.5%から2015年度17.1%まで低下、メンタルヘルス不調者は2011年度44人から2015年度24人に減少した。今後は、重症化予防と減塩に関する取り組みも積極的に進めていく予定。

① 経営理念・方針

② 組織体制

③ 制度・
施策実行

④ 評価・改善

5947

リンナイ株式会社
金属製品

定期健診結果とレセプト確認を組み合わせて効果検証。35歳から特定保健指導と同等の保健指導。保険者と連携して健康で安全な職場づくりを推進

リンナイ株式会社では、CSR報告書で健康促進・安全維持のための「職場環境づくり」を公開しているほか、家族も含めた福利厚生支援（健康支援、従業員組合とのイベント、選択型福利厚生など）を基本方針の一つとして推進している旨を公表しています。

定期健診結果で対策が必要な従業員へは委託の専門の保健師による糖尿病重症化予防保健指導を実施し、糖尿病の正しい知識の理解と専門医への受診を勧奨。翌年度の定期健診結果（HbA1c）と健保組合によるレセプト確認にて効果検証を実施しています。特定保健指導と同等の保健指導を35歳から早期に介入して実施。ポピュレーションアプローチとして健康セミナー（生活習慣病予防・改善）を本社および一部の事業所で実施しています。



リンナイスポーツフェスティバル（上）と「地区別レクリエーション」（下）の様子

リンナイ株式会社の健康経営 4つの側面から

人事部経営計画や倫理要綱などで健康の重要性を明記

人事部経営計画、倫理要綱、全社安全衛生方針、健保組合活動方針において従業員の健康保持・増進の重要性を明記。CSR報告書でも職場の健康づくりを公表。

担当役員の責任のもと経営トップも関与する体制

健康保持・増進に関する企画の立案・実施について担当役員が責任者となり、経営トップも関与。人事部内に専任部署を設置し、健保組合・従業員組合との連携や、専任保健師による健康保持・増進活動を行っている。

経営トップが率先して活動、糖尿病重症化対策を積極推進

●メンタルヘルス不調者対策

全社員を対象とした「セルフケアセミナー」、管理・監督者を対象とした「ラインケアセミナー」、保健師や労務管理者を対象とした「スタッフケアセミナー」を設定し、それぞれにレベル分けし教育を実施。

●糖尿病重症化予防対策

定期健診結果でHbA1cが7%以上の未治療者と治療中断者などに対しては、保健師による糖尿病重症化予防保健指導を実施。

●その他の健康づくり施策と経営トップの参加
従業員食堂における栄養士監修の健康メニューの提供、従業員組合が主催するスポーツ大会などへの金銭的補助などのほか、健康増進施策へは経営トップ自らも参加しその旨について従業員へ情報発信している。

① 経営理念・方針

② 組織体制

③ 制度・施策実行

④ 評価・改善



健康支援スタッフのメンバー

従業員満足度が向上し、疾病による休業日数も大きく減少

さまざまな取り組みを通じ、従業員の満足度が2010年度60%から2014年度68%に向上したほか、2015年度の疾病による休業日数は前年比12%減少。

7862

トッパン・フォームズ株式会社
その他製品

経営と労働組合が一体となって労働時間の適正化を実施。

ワーク・ライフ・バランスを中心に置いて心身の健康増進をはかる健康経営

トッパン・フォームズ株式会社では、統合報告書で健康経営の方針を公表。多様な人材が生き生きと働き続けられる基盤づくりとして、健康保持・増進活動を推進し会社の発展向上を目指しています。

課題となっている長時間労働を削減するために、会社と労働組合による月2回のノー残業デー、ノー残業デーパトロールを実施し、タイムリーな状況把握と管理職への注意喚起を行っているほか、役員会で長時間労働者の人数と部署を報告。労働時間マネジメントは管理職の評価項目となっており、多目的休暇などの休暇取得を推進しています。また、生活習慣病対策では、ハイリスク者に産業保健スタッフからアプローチし、必要に応じて人事・労務部門が介入し就業制限措置などを実施しています。



リラックスした雰囲気で行われる肺年齢測定会

トッパン・フォームズ株式会社の健康経営 4つの側面から

健康経営を全社方針に掲げ さまざまなメディアで発信

全社方針として「健康経営に関する方針」を打ち出し、多様な人材が生き生きと働き続けることができる基盤づくりとして、健康保持・増進活動を推進し会社の発展を目指すことを、中期経営計画(2015～17年度)、行動指針ケースブック、社内報、社内規程などに記載。

経営トップが関与し 医療専門職と健保組合とが連携

健康課題の把握から制度作成・施策実行・効果検証まで経営トップが関与。産業医・保健師等の医療専門職に加え、健康保険組合と連携し実施体制を構築。

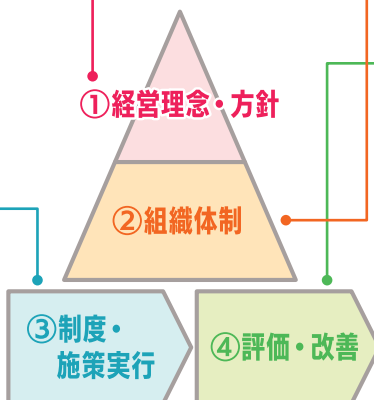
超過労働撲滅に向け 数値目標を掲げ取り組みを強化

長時間労働者数が増加傾向にあるため、「平均残業時間30時間以内達成」などの目標を掲げ取り組みを強化。喫煙率は2010年度38.0%から2015年度26.8%に減少。

長時間労働対策として 残業パトロールを実施

●長時間労働対策

ノー残業デーとノー残業デーパトロールを実施。毎月20日時点での残業時間の管理を行い管理職へタイムリーな注意喚起を実施するほか、毎月役員会にて長時間労働者人数と部署を報告。また、管理職の評価項目に労働時間マネジメントを設定。



ノー残業デーパトロールの様子

7862

8001

伊藤忠商事株式会社

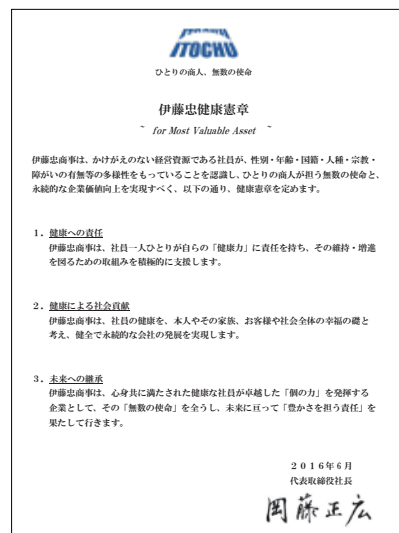
卸売業

健康力向上＝人材力向上＝重要な経営戦略。 「全社員総活躍企業」として多方面から健康経営を推進

伊藤忠商事株式会社では、自らの使命を積極的に果たしていこうという原動力になるものこそ「健康力」であり、「健康力」の向上は、すなわち「人材力」の向上であり、重要な経営戦略と位置付けています。

『伊藤忠健康憲章』を核に、「働き方改革」「健康増進策」におけるさまざまな施策を展開。朝型勤務は導入3年を経てもなお、残業時間の削減や働き方の変化、業務の効率化など着実に進化を続けています。

健康管理体制や職場環境整備、食事・運動サポート体制強化などの側面からも健康経営を推進し、全社員向け「健康MyPage」アプリや健康ウェアラブル端末を活用した個別指導プログラムも導入。社員一人ひとりが健康力増進に取り組める環境を整えています。



健康経営への方針を明文化した「伊藤忠健康憲章」

伊藤忠商事株式会社の健康経営 4つの側面から

全社員の健康意識醸成に向けた施策を多方面に充実

●朝型勤務

20時～22時の勤務を原則禁止、22時～朝5時の勤務を禁止。翌日朝勤務へのインセンティブとして、深夜勤務と同様の割増賃金支給や軽食無料配布を実施。語学や特別講義などの朝活研修も多数開催。

●アプリ・ウェアラブル端末を活用した

健康意識醸成

若手社員の生活習慣病予備軍 約100名への健康ウェアラブル端末を活用したWEB上での個別指導プログラムや、全社員が健康診断結果閲覧や運動・食事等のデータを管理できる「健康MyPage」アプリを導入。

●その他の健康経営施策

国内外の全社員に担当保健師・看護師がマンツーマンでつく「国境なきコンシェルジュ」制度、禁煙治療費の全額補助化、健康配慮型の統合独身寮新設(2018年完成予定)など。



「健康MyPage」と健康ウェアラブル端末

①経営理念・方針

②組織体制

③制度・施策実行

④評価・改善

健康力向上を経営戦略に位置付け働き方改革&健康増進策を推進

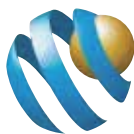
健康経営への方針を「伊藤忠健康憲章」として明文化し、2016年6月に社長名で社内外へ公表。健康力の向上を重要な経営戦略と位置付け、「社員」の健康のみならず、「会社」「株主」にとっても有益となる永続的な企業価値向上の実現を推進していくと規定している。

専門組織も一体となった推進体制、経営トップの継続的なメッセージ発信

健康経営を推進する人事・総務部には健康管理室・キャリアカウンセリング室の専門組織も設置し、各施策の推進・管理体制を整えている。経営トップが率先して健康意識を高く持ち、継続的に社内外へメッセージを発信するなど、朝型勤務のさらなる推進や社員の健康意識醸成を図っている。

朝型勤務による業務効率化が進み所定外労働時間は約15%減少

2013年度に導入した朝型勤務が、導入3年後の成果として、20時以降退館者の割合は30%から5%に減少(22時以降はほぼゼロ)し、8時以前入館者の割合は20%から45%に増加。年間所定外労働時間は約15%減少した。



TOKIO MARINE

2年連続



8766

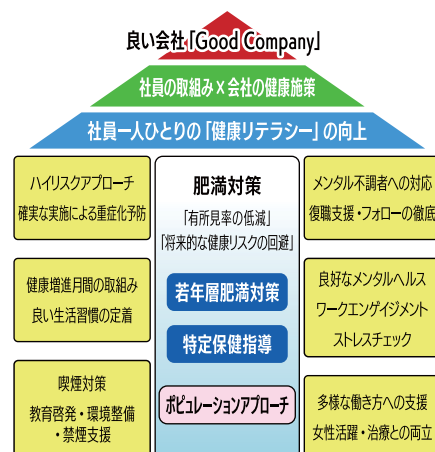
東京海上ホールディングス株式会社

保険業

データヘルス計画を基盤とし、産業保健スタッフが活躍する質の高い施策を実施。 実践事項と成果をハイレベルかつ積極的に情報開示

健康管理統括役員のもと健康管理方針を定め、「データヘルス計画」に基づく重点施策を策定しPDCAを回しながら取り組んでいます。アニュアルレポートでは社員の健康保持・増進に対する全社方針のほか、データヘルス計画のPDCAサイクルなども紹介しています。

高血圧・糖尿病等については、データ分析に基づく階層化を行い、介入基準と介入方法を明確に定めたうえで全社員に周知します。重症度が高い対象者には産業医面談を行い、「情報提供書」を用いて主治医と連携し、その結果を就業上の措置に反映。対象社員の上司・主治医・産業保健スタッフが連携した仕組みを構築することで、重症化予防施策の実効性を高めるとともに、定着化を目指しています。



東京海上日動の健康経営における重点施策

東京海上日動火災保険株式会社の健康経営 4つの側面から

「Good Company」を創る 原点が健康経営

従業員を最も重要な経営資源ととらえ、中期計画で目指す「Good Company」を創る原点は、健康経営そのものであるという理念のもと、経営トップからの社内外への情報発信をはじめ、各種取り組みを進めている。

データヘルスを活用した重症化予防 やメンタルヘルス不調対策に注力

●重症化予防

健保組合と事業者それぞれが有するデータ（健診・レセプトデータなど）を突合・一元化し、分析・評価することで健康施策に活用。

●メンタルヘルス不調対策

メンタル不調による欠勤・休職者に対しては、上司、産業保健スタッフがコンタクトを取り、復職時には本人の就労における課題から最適な復職トレーニング方法を選定し介入。

●肥満対策

特定保健指導や若年層肥満対策などをすでに実施しているが、2016年度から新たに、一次予防として適正体重にある社員に対する肥満防止策が必要との判断に基づき、「適正体重維持の重要性」の啓発を開始。

① 経営理念・方針

② 組織体制

③ 制度・ 施策実行

④ 評価・改善

経営トップが関与し、 全国46拠点に医療専門職を配置

健康管理統括役員のもと、健康管理方針を定め、全国46拠点に産業保健スタッフを配置。従業員の健康管理状況について経営トップが把握し、CSR委員会に取り組み状況を報告。



健康管理室および健康経営推進会議のメンバー

好事例を全社公表し横展開。 精密検査受診率、喫煙率が改善

2012年度から2015年度では、精密検査受診率は73.0%から91.2%に向上し、喫煙率も改善。また、好事例を全社に公表して、会社全体のワークエンゲイジメントの向上を図っている。

To Be a Good Company

1925

大和ハウス工業株式会社

建設業

数値による明確な目標設定と効果検証、積極的な情報開示。 独自のシステムで取り組む「攻めの健康管理」

大和ハウス工業株式会社では、第5次中期経営計画において「健康経営」の推進について明記し、総合報告書やCSRレポート、海外投資家向けの情報開示文書などでも、従業員の健康保持・増進についての取り組みを公表しています。公表資料には、健康経営のビジョンと経営戦略における位置付けや前年度の目標・実績を記載し、健康経営推進体制を構築したうえで、独自の健康管理システムを使った“攻めの健康管理”に取り組んでいます。

健康診断の受診結果および生活習慣に関する問診項目の内容を独自に点数化。特に生活習慣の点数を、現在の全社平均53.2点から2018年度に70点を目標ずとしており、CSR自己評価指標として社外に公開しています。



メタボリックシンドローム該当者および予備軍に対する研修の様子

大和ハウス工業株式会社の健康経営 4つの側面から

企業理念のほか、さまざまな規範・指針で健康経営の推進を明記

健康経営の取り組みのベースとして、企業理念に「企業の前進はまず従業員の生活環境の確立に直結すること」と明文化。行動規範や中期経営計画、「コーポレートガバナンスガイドライン」の中でも、健康の重要性や健康経営の推進について明記。

独自システムを活用したデータヘルス

●独自システムによるデータヘルス

健康診断結果および生活習慣に関する問診結果を点数化し、分析できる独自のシステムを導入。各事業所の健康保持・増進の担当者が課題を抽出し、喫煙や食事、運動といった改善テーマを企画、立案できるようにしている。

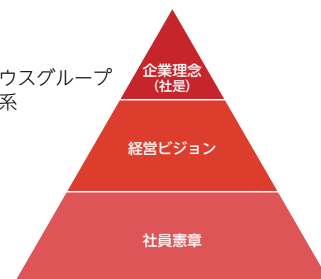
●ワーク・ライフ・バランスの確立

3カ月に1度の年次有給休暇の計画取得を義務付ける「ホームホリデー制度」を2007年度に導入。2016年度には追加施策として上司と部下の「有給休暇取得促進面談」などを導入した。

経営トップのマネジメントのもと専門部署が中心となって推進

従業員の健康保持・増進のマネジメントの責任者は経営トップであり、施策の立案から効果検証まですべてに関与。本社人事部内に専門部署「健康管理室」を設置。

大和ハウスグループ
理念体系



① 経営理念・方針

② 組織体制

③ 制度・施策実行

④ 評価・改善

今年度の数値をもとに次年度の数値目標を設定し不断の改善

生活習慣のスコアを2015年度53.2点から2018年度70点を目標とする計画など、数値目標を設定しPDCAサイクルを回しながらきめ細やかな対策を推進。さまざまな取り組みにより、精密検査受診率は2012年度31.4%から2015年度97.6%に、年次有給取得率は2012年度32.8%から2015年度45.9%に向上した。長時間労働者数は2012年度1,617人から2015年度105人まで大きく減少。

2802

味の素株式会社
食料品

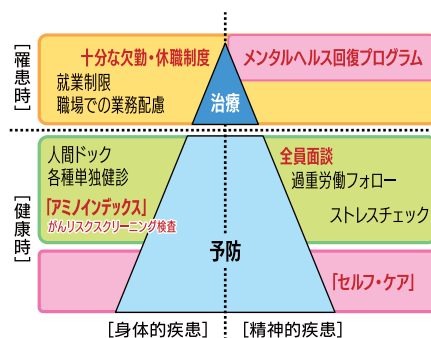
従業員の自発的行動を促す独自プログラムを運用。

医療専門職がすべての社員と向き合い徹底する予防と再発防止がつくる健康な職場

味の素株式会社では、「セルフ・ケア」を基本方針とした健康維持・増進の取り組みを推進しています。

産業保健スタッフが実施する全従業員との個別面談では、重症化予防や「セルフ・ケア」能力の向上を念頭にいた指導や教育を実施し、精密検査の受診率向上や「セルフ・ケア」の概念の普及を図っています。ライン・ケアについても、産業医とライン長が面談を行い、全員面談に役立てています。

産業保健スタッフが実施する全社員との個別面談実施率、面談時配布アンケート集計結果、健診結果などの毎年のデータ解析結果から改善状況やさらなる課題を抽出し、全員面談のツールや産業保健スタッフの面談スキルなどを更新・改善するといったPDCAを回し続けています。



味の素の健康管理施策ビジョン

味の素株式会社の健康経営 4つの側面から

「健康管理規程」において、 管理体制・教育などの細則まで定義

グループ行動規範の中で、「従業員が健やかに働けるように、健康状態を把握し、健康の維持・管理の取り組みを行います」などを規定。また、従業員の健康維持・管理に特化した「健康管理規程」では、従業員自身による「セルフ・ケア」の重要性と、会社は従業員の「セルフ・ケア」を最大限支援する立場にあるとした基本理念に始まり、健康管理体制・教育・管理の運用およびその細則にいたるまで規程化している。

全社員への30分の個別面談を毎年 実施、経年の健診結果を指導に活用

●医療専門職との30分全員面談

2001年以降、「セルフ・ケア」、ライン・ケアの両方の目的から、産業保健スタッフと従業員全員（非正社員を含む）との、個別面談（一人当たり30分）を毎年実施。経年の健診結果に基づく疾病予防指導、健康対策行動・作業環境・業務負荷・ストレス状況などのヒアリング、SDS（安全データシート）を併用したメンタルヘルス不調のスクリーニングなどを行っている。さらにライン長との面談は必ず産業医が行い、部下の状況や管轄部署全体の情報を全員面談に役立てている。

①経営理念・方針

②組織体制

③制度・ 施策実行

④評価・改善

健康推進センターを設置し 経営と密接な体制を構築・運用

経営トップのマネジメントのもと、専門部署として人事部 健康推進センターを設置。面談スキル向上や保健指導用資料作成などを目的とした産業保健スタッフ勉強会、経営の方針や会社の動向をタイムリーに共有するための経営会議の議事報告会などを通じて、経営に密着した体制を構築・運用している。



全従業員を対象とした個別面談の様子

ワーク・ライフ・バランスも 着実に改善

「睡眠により十分な休養が取れている人」の割合は、2012年度67.5%から2015年度69.3%に向上。また、年次有給休暇取得率は、2012年度79.0%から2015年度86.0%に向上し、取得日数も2012年度15日から2015年度17日に増加するなど、ワーク・ライフ・バランスも改善。

5195

バンドー化学株式会社
ゴム製品

セルフケアとラインケアの徹底、事業場グループ単位での改善行動促進。 従業員一人ひとりが理解しやすい衛生目標など「職場目線」で取り組む健康経営

バンドー化学株式会社では、衛生目標に休業日数率を設定し、自社の課題であるメンタルヘルス対策や生活習慣病予防・改善のための健康増進行動を一人ひとりが自ら行うことにつながる方針づくりを行っています。

職場におけるメンタルヘルス対策のためにセルフケアとラインケアを徹底。全従業員にストレス対処力を測定し、ストレス対処における強みと弱みを把握したうえで対処法を学べる健康教育を実施しています。また、所属長は職業性ストレスチェックの集団分析の結果から「職場環境改善のためのヒント項目」のチェックを行い自部署の改善目標を掲げ実践しています。

すべての取り組みが、所属長と部下の協力によって行われ、満足できる結果を生み出す活動になるよう、所属長のEQ能力向上を進めています。



「良い姿勢で効果的なウォーキング」をテーマにした健康づくりセミナーの様子

バンドー化学株式会社の健康経営 4つの側面から

目標を数値に落とし込み、 健康経営を推進

「一人ひとりが健康管理に取り組み、生き生きと働く職場をつくる」を行動指針とし、衛生目標に「休業日数率0.4%以下」「作業に起因する有所見者ゼロ」など数値目標を設定。重点方策として、メンタルヘルス対策、生活習慣病の改善・予防のための従業員自らの行動変容と健康保持増進のための職場環境改善などを定めている。

メンタルヘルスの セルフケアとラインケアを徹底

●メタボ対策&健康増進

「元気度チェック(体力測定)」を毎年開催。一人ひとりが取り組んでいる健康増進の成果を確認し、トレーナーにオーダーメイドの運動・栄養指導を受けて健康増進に取り組んでいる。

●メンタルヘルス対策

セルフケアとラインケアを強化。セルフケアでは、全従業員に職業性ストレス簡易調査とストレス対処力を測定(SOCスケール)し、ストレス緩和とストレス対処を強化。ラインケアでは、EQ能力向上と職場環境改善のためのヒント項目をチェックした後、自部署の改善目標に基づき、改善活動を実践。

経営トップのマネジメントのもと 本社・事業所が一体となって推進

経営トップによるマネジメントのもと、本社は人事部、事業所は総務グループの産業保健スタッフが連携し健康経営を推進。



本社安全衛生委員会の様子

① 経営理念・方針

② 組織体制

③ 制度・
施策実行

④ 評価・改善

健康度が着実に向上。 適正体重維持者率は高水準

健康診断受診率、精密検査受診率はともに2015年度100%。「元気度チェック」は20年以上継続して実施しており、生活習慣病による欠勤が減少している。適正体重維持者率は81.2%と高水準。

6287

サトーホールディングス株式会社

機械

毎年全社員が健康目標を立て、取り組みを支援する報奨制度も実施。

各拠点長・部門長を健康経営推進責任者として職場での能動的な健康づくりを推進

サトーホールディングス株式会社の社是である「あくなき創造」は、創業者の佐藤陽により1969年に制定され、「人も企業も自らの啓発によって世に役立つことが使命である」との考えに基づき、一致協力し、創造力をもって仕事をする事の大切さを、社員全員が意識しながら社業に励むことと規定しています。

職場の健康経営取り組み施策として、全社員が毎年、「わたしの健康宣言」目標を提出。提出すると月額2,000円の「健康増進アクション手当」を支給、各自が目標に沿った健康管理・健康維持・健康増進のために有効活用しています。また、全国の拠点長・部門長を「健康経営推進責任者」に、その他メンバーから「健康経営推進担当者」を任命し、拠点・部門ごとの「健康経営推進計画」をもとに活動進捗をイントラネット上で情報共有したり、模範的な活動拠点・部門を対象とした報奨制度も設けています。

15/3041128	2015/10/16	健康経営	人事開発	その他
One Point Englishの活用により、健康に関する情報や社員の取り組みについて共有できる定期的なメール配信などがあると思います。そうすることで健康について考えを深め、継続するモチベーション維持に繋がると感じます。				
健康経営推進計画				
社内報「アトピア」に掲載。動画で有り、フィッシングメールの配信も、【健康経営事務局】				

「三行提報」には健康経営に関する施策提案も多数寄せられる

サトーホールディングス株式会社の健康経営 4つの側面から

グループの健康経営方針において 取り組み姿勢と施策の実践を宣言

グループの健康経営方針を定め、「従業員の健康を第一とする風土の醸成と皆が幸せで働きやすい会社づくりに本格的に取り組めます。今後、従業員の健康を経営的視点から考え、戦略的に健康管理・健康増進施策を実践し、さらなる生産性・創造性の向上を行います」と宣言。

各自の健康課題に応じた 「わたしの健康宣言」を毎年提出

●「わたしの健康宣言」

毎年、全社員に提出させ、年度末には各自の振り返り申告書で効果検証を行い、課題を翌年度の健康目標に反映。役員は健康経営サイトで「わたしの健康目標」を公表。年度末には個々に振り返りシートを提出し、毎年新たな目標設定を行い健康PDCAサイクルをまわしている。

●「三行提報」を健康経営に活用

40年あまり続く「三行提報システム」(社員は毎日、社長宛に150字以内で会社を良くする創意・くふう・気付いたことの提案や考えとその対策の報告を日本語・英語で行う)を健康経営にも活用。優れた提案内容は健康経営推進委員会、人財開発部ウェルネスマネジメントグループが共同で企画・実施。

健康経営推進責任者・担当者による 全社健康経営推進委員会を組織

担当役員の責任のもと、人事部門である人財開発部・ウェルネスマネジメントグループで健康管理を主管し、全社健康経営推進委員会(各拠点・部門の健康経営推進責任者、健康経営推進担当者などで構成)にて健康増進を推進する健康経営体制を構築。全国各拠点・部門の健康経営推進責任者は190名以上おり、拠点・部門ごとに健康増進施策を推進し、健康経営サイトで発表し相互に学び合っている。

① 経営理念・方針

② 組織体制

③ 制度・ 施策実行

④ 評価・改善

自主的な取り組みが奏功し さまざまな数値が比較的良好

「三行提報」を活用し、アイデア募集や施策の企画・改善を効果的に行っている。運動習慣者比率は2015年度50.2%から2016年度63.8%、喫煙率は2015年度29.0%から2016年度27.7%に改善。また、2015年度の、適正体重維持者率は66.9%、睡眠により十分な休養が取れている人の割合は76.5%など、従業員の自主的な健康づくりが進んでいることがうかがえる。



伝統行事となつて
いる運動会の様子

6448

ブラザー工業株式会社
電気機器

これまでの健康増進基盤に加え、新たに健康経営理念を制定。労働組合、健康保険組合との協力のもと、受動喫煙対策への長期計画、単年度計画による網羅的な禁煙対策を実施

ブラザー工業株式会社では、2016年にグループの「健康経営理念」を制定。新たに最高健康責任者(CHO)を設置し、健康経営推進体制のもとでPDCAサイクルを回して、効果的・効率的な従業員の健康の保持・増進活動を展開するとしています。

喫煙率が下がらないことから禁煙の取り組みを強化。喫煙率を年代・性別・事業所別・職種別に把握するほか、喫煙者の行動変容ステージ、再喫煙率、再喫煙の理由などを把握。喫煙者・非喫煙者によるワーキンググループを作り、「受動喫煙対策5か年計画」を策定したほか、行動変容ステージに対応したアプローチ(例:1年以内に禁煙した人への電話によるフォロー、禁煙している人がその意志を周囲に示す禁煙バッジの配布)などを行なっています。



健康管理センター、健康保険組合、労働組合の健康活動推進メンバー

ブラザー工業株式会社の健康経営 4つの側面から

「健康経営理念」を制定し、戦略的に取り組みを推進

グループのグローバル憲章に加え、2016年に「健康経営理念」を新たに制定。従業員の健康が「グループの継続した発展の礎であるとともに、健康寿命の延伸など社会の要請に応えるもの」であり、「健康経営の実現のため、会社・労働組合・健康保険組合が一体となり、従業員の健康の保持・増進に戦略的に取り組みます」と規定し、子会社や海外の事業所も対象に含め、グループとして健康経営の取り組みを推進。

CHOのもと効果的・効率的な健康保持・増進活動を展開

従業員の健康保持・増進のマネジメントの最高責任者は経営トップ。新たに設置した最高健康責任者(CHO:Chief Health Officer)のもと、健康経営理念に基づく推進体制を構築し、従業員の健康の保持・増進活動を展開。

喫煙率は1年で約2ポイント低下 PDCAを回し改善を継続

積極的な禁煙対策の効果として、喫煙率は2014年度21.6%から2015年度19.5%に低下。「受動喫煙対策5か年計画」を単年度の計画に落とし込み、PDCAサイクルを回して次年度の計画立案につなげている。

10年間の禁煙活動を踏まえ、「受動喫煙対策5か年計画」を策定

●禁煙の取り組みを強化

禁煙活動を約10年続けているものの、「喫煙率が20%台から下がらない」「禁煙活動参加者の達成率が約5割にとどまっている」などの課題が判明したため、対策を強化し推進中。「受動喫煙対策5か年計画」を策定したり、禁煙希望者への支援として、①禁煙補助薬・禁煙ガム・ニコチンパッチ・禁煙外来の費用補助、②禁煙教室の実施、③喫煙所で個別の情報提供などを行っている。

① 経営理念・方針

② 組織体制

③ 制度・施策実行

④ 評価・改善



健康づくりイベントの様子

6902

株式会社デンソー
輸送用機器

全社横断的な「健康協議会」を設置し職場を巻き込んだ健康増進施策を展開。 効果検証指標を活用し健康施策・教育を充実・強化

株式会社デンソーでは、グループの2018年に向けた中期方針の中に「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・増進を経営課題の一つに位置付けています。

生活習慣病対策、メンタルヘルスケア、喫煙率低下・受動喫煙防止策などのさまざまな施策において、効果を図るための指標を設定し、実施から評価改善までの一連の流れを構築しています。

特に生活習慣病対策では、リピーターや検査値の改善が不十分な従業員に対する支援の改善、次回健診までの3カ月ごとフォローの試行、検査値不良者への社内診療所専門医と医療スタッフによる個別教育を実施するなど、随時支援内容や運営方法の改善を行っています。



39歳到達時に行っている「1日健康教育」の様子

株式会社デンソーの健康経営 4つの側面から

企業行動宣言、社員行動指針、健康宣言などで健康の重要性を発信

企業行動宣言では「社員を大切に、個々人が生き生きと働けるよう努めます」、社員行動指針では「心身の健康維持や安全な作業に努め、安全・衛生が確保された職場環境づくりに努めます」と明記。さらに、経営トップが「健康宣言」を発信し健康の必要性を周知。

健康課題や対象などに応じて緻密な個別指導・教育を実践

●特定保健指導は全工程を内製

特定保健指導では、社内診療所実施の健診結果を用いて階層化し、初回集合教育→6か月支援→評価までの全工程を内製で実施。受講率を上げるために就業時間中に受講できる体制などを整え、社内運動施設の活用や社内食堂喫食データの提供など、身近な内容で具体的なアドバイスを行っている。

●39歳到達時の定期健診は「1日健康教育」

心身の健康に関する講義、ヘルシー昼食の提供、体力・身体バランスや内臓脂肪の測定、当日の健康診断結果に対するフィードバックなど、1日かけて自身の健康を振り返り、翌年からの特定保健指導への新規流入の抑制を目指した活動を展開。

健康協議会を組織し、全社的な健康施策を推進

従業員の健康増進を担う専門部署「健康推進部」と健康保険組合を事務局とし、経営企画部・人事部・安全衛生環境部・福利厚生担当グループ会社・労働組合とで「健康協議会」を組織。全社的に健康施策を運営する体制を整え、同会議体から展開された施策を職場の「健康リーダー」が中心となって実践する健康増進活動もスタートした。また、健康推進部では医師・看護師・保健師のほか、薬剤師・診療放射線技師、臨床検査技師、臨床心理士を常勤・嘱託で雇用し、あらゆる面から従業員の健康増進に寄与している。

2008年から特定保健指導を内製し、PDCAにより運営を常に改善

特定保健指導を内製で企画推進。該当者率、受講率、翌年健診の結果などを検証し、講義・指導内容、運営方法をブラッシュアップしている。健康診断受診率は2012年度～2015年度で100%、非喫煙者率は2012年度63.5%から2015年度67.4%に向上。

①経営理念・方針

②組織体制

③制度・施策実行

④評価・改善

8840

株式会社大京
不動産業

「社員の健康に力を入れていくことは経営の義務」。

「大京健康プログラム(DHP)」のもと、全社を挙げた健康保持・増進施策をスタート

株式会社大京では、2014年度より健康への取り組みを「大京健康プログラム(Daikyo Health Program =DHP)」として社内通知にて発信。従業員の健康をはかる指標としてBMIを取り上げ、従業員全員が数値の適正化を目指して取り組んでいます。

「大京健康プログラム(DHP)」は、BMI30以上の従業員を選抜しBMI数値の適正化を目指す「BMI改善支援プログラム」のほか、健康保険組合と協働した施策として、法定特定保健指導に該当しない(40歳未満BMI値25以上、および血糖値が基準値以上)被保険者に対し、保健師による6カ月間の指導を実施します。



BMI改善支援プログラムにおいて、寺での精神修養を行う参加者たち

株式会社 大京の健康経営 4つの側面から

グループ経営姿勢として 従業員の健康の重要性を明記

経営理念の中でグループ経営姿勢として従業員に対して「社員・家族が誇りをもてる職場をつくる」と明文化。従業員の健康は一人ひとりの生活基盤であるばかりでなく、会社の大切な財産であり、経営の基盤と考えていることを明記している。

責任者に担当役員を選任、 経営トップも積極的に関与

従業員の健康保持・増進のマネジメントの責任者に担当役員を選任。経営トップも積極的に関与し、社員の健康への取り組みに力を入れていくことは経営としての義務であり、ES向上のための重要課題であるとメッセージを発信。

「大京健康プログラム」を制定し BMI適正化に取り組む

●BMIの適正化に向けた全社取り組み

2014年度より、従業員の健康への取り組みを「大京健康プログラム(Daikyo Health Program =DHP)」として発信。従業員の健康をはかる指標としてBMIを取り上げ、従業員全員が数値の適正化(BMI25未満)を目指している。

① 経営理念・方針

② 組織体制

③ 制度・
施策実行

④ 評価・改善

いっそうの喫煙率低下に向けた 取り組みを推進中

運動習慣者比率は2012年度35.2%から2015年度37.9%に、適正体重維持者率も2012年度70.6%から2015年度71.0%にアップ。半年間の生活習慣改善研修(BMI改善支援プログラム)で10~20kgの減量に成功した社員もいた。また、喫煙率は2012年度34.0%から2015年度27.5%に低下したが、2016年度はさらに取り組みを強化している。



健康経営の施策検討を行うグループ人事部のメンバー

9531

東京ガス株式会社

電気・ガス業

生活習慣病や若手社員のメンタルヘルス不調の予防など、安全に働ける環境整備に向けて地に足のついた活動を実施

東京ガス株式会社では、全社方針として、定期健康診断の100%受診の徹底、および、受動喫煙防止対策の推進により、心身の疾病予防と健康の保持・増進に向けた取り組みを充実させていくことを明示しています。

生活習慣病予防策として、減量希望者を対象にベストウエイトを目指すプログラムを用意。3カ月間の取り組みを実施、効果検証するとともに、肥満者率・喫煙率・血圧・血糖・脂質の有所見率の推移を分析しています。また、若手社員を部下に持つ上長に対して、人事部各グループと産業医とが連携し、メンタルヘルス予防に関するマネジメント研修を実施。職場の活性化や働きやすさの向上に向けて、集団分析を実施しているほか、効果検証として30日以上の日休件数と日数を分析しています。



全社の模範となるような健康づくりの取り組みを行った職場・個人を表彰する「健康推進賞」表彰式

東京ガス株式会社の健康経営 4つの側面から

安全衛生活動の全社方針に社員の健康保持・増進を明記

「安全衛生活動方針」の全社方針として、「一人ひとりの安全と健康を守るため、経営トップ以下、全員が積極的に安全衛生活動を推進します」「健康診断の100%受診の徹底および受動喫煙防止対策の推進により、心身の疾病予防および健康の保持・増進に向けた取り組みを充実させる」「東京ガスグループ各社が主体的に取り組む安全衛生活動を、より円滑にもれなく展開できるように安全衛生活動推進に向けた支援を行う」を掲げている。

生活習慣病対策として減量キャンペーンプログラム

●生活習慣病予防

健診後の保健指導を徹底するほか、3カ月間の減量キャンペーン、運動の習慣化を目指したウォーキングキャンペーンなどを実施。

●メンタルヘルス不調予防

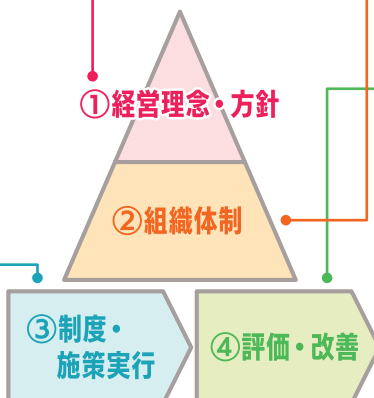
若手社員の上長に対するマネジメント研修や集団分析などを実施し、予防に取り組んでいる。

役員自らが健康保持・増進を推進。専門部署と医療スタッフが連携

従業員の健康保持・増進を担当役員が中心となって推進。人事部内に「安全健康・福利室」を設置し、22人の産業保健スタッフと健保組合が連携し、従業員の健康保持・増進に取り組んでいる。

地道な予防活動が奏功し、各種指標が着実に改善

適正体重維持者率は2012年度66.0%から2015年度67.0%に上昇、喫煙率は2012年度36.0%から2015年度34.0%に低下。メンタルヘルス不調による長期欠勤・休職者数は、2012年度29人から2015年度21人に減少。



産業保健スタッフと社員の面談風景

9531



経済産業省

