

選定企業紹介レポート

## 「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。

経済産業省と東京証券取引所は、「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、戦略的に実践することです。 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、株価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)の向上やヘルスケア産業の創出、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。

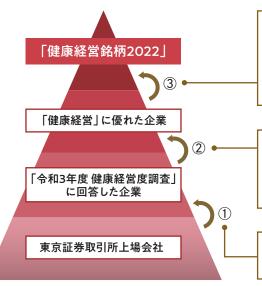
本取り組みでは、東京証券取引所に上場している企業の中から健康経営の取り組みが特に優れた企業を選定し、長期的な視点からの企業価値の向上を重視する投資家にとって魅力ある投資対象であるものとして紹介することを通じ、企業における健康経営の取り組みの促進を目指しています。 ※「健康経営」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

## 18

## 「健康経営銘柄2022」選定のプロセス



#### 「健康経営銘柄2022」は、以下のステップを経て選定しました。



#### <sup>-</sup> ③財務指標スクリーニング等を経て「健康経営銘柄2022」を選定

②で選定候補とした企業について、ROE(自己資本利益率)に基づくスクリーニングや加点を行うとともに、前年度の調査への回答の有無、社外への情報開示状況等についても評価を行う。評価結果が業種内で最高順位の企業および各業種最高順位企業の平均より優れている企業を「健康経営銘柄2022」として選定。

※①~③を経た結果、選定候補がない業種は非選定とする。

#### 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、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)であり、評価結果が上位20%かつ必 須項目をすべて満たしている企業を「健康経営」に優れた企業(選定候補)として選出\*。 ※重大な法令違反等がある場合は選定候補から除外する。

#### ①「令和3年度 健康経営度調査」の実施

経済産業省が、「令和3年度 健康経営度調査(従業員の健康管理に関する取り組みやその成果についての調査)」を実施。

18

## 回答状况



【回答企業数】 令和3年度の回答企業数は2,869社(法人)となり、前年度から346社(法人)増加しました。 前年から特に回答率が上がった業種には機械(33.3ポイント増)、食料品(30.2ポイント増)が挙げられます。

【業種別回答企業数】調査期間:令和3年8月~10月

回答企業数 2,869社 うち上場企業 1,058社 うち未上場企業 1,811社

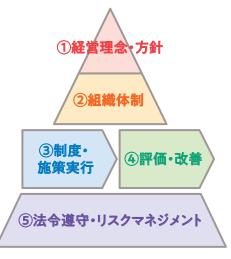
水産・ 農林業	鉱業	建設業	食料品	繊維 製品	パルプ・ 紙	化学	医薬品	石油· 石炭製品	ゴム 製品	ガラス・ 土石製品	鉄鋼	非鉄 金属	金属製品	機械	電気 機器	輸送用 機器
4	2	106	82	16	15	106	48	6	13	17	20	19	37	88	151	136
精密 機器	その他 製品	電気・ガス業	陸運業	海運業	空運業	倉庫·運輸 関連業	情報・ 通信業	卸売業	小売業	銀行業	証券、商品 先物取引業	保険業	その他 金融業	不動産業	サービス業	その他(医療・ 社会福祉法人・ 官公庁等)
33	50	24	53	5	17	21	367	230	352	80	7	42	38	62	387	235

## 「健康経営銘柄2022」選定要件



#### 1. 評価モデル

健康経営度の評価モデルは、令和3年度健康経営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いを、「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ています。それぞれの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て評価配点のウエイトを設定し、最終評価を算出しています。



側面	ウエイト
①経営理念・方針	3
②組織体制	2
③制度•施策実行	2
④評価•改善	3
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、ウエイトを掛け合わせ、健康経営度を測る。 ※⑤は定量値ではなく適否判定のため、ウエイトは非設定。

#### 2. 健康経営施策の新たな展開

健康経営がより評価される環境を整備し、健康経営の裾野の拡大を図るため、以下の3点についての項目を健康経営度調査に反映しています。

- ●情報開示の促進……定量的な指標(健診受診率、喫煙率、高ストレス者率等)の開示状況を問う。
- ●業務パフォーマンスの評価・分析……業務パフォーマンス指標(アブセンティーイズム、プレゼンティーイズム、ワークエンゲイジメント)の測定の有無とその手法を問う。
- ●スコープの拡大……取引先の健康経営の取り組みを支援し、その旨を対外的に公表しているかどうかを問う。加えて、企業活動や商品・サービスを通じた社会全体の「健康」への寄与を問う。

#### 3. 選定要件

大項目	中項目	小項目	評価項目	選定要件						
1 奴兴珊2	<u> </u>	健康経営の戦略、社内外への情報開示	健康経営の方針等の社内外への発信							
1. 経営理念・方針		自社従業員を超えた健康増進に関する取り組み	①トップランナーとしての健康経営の普及							
2. 組織体制		経営層の体制	健康づくり責任者の役職							
		実施体制	産業医・保健師の関与							
		健保組合等保険者との連携	健保組合等保険者との協議・連携							
		健康課題に基づいた具体的な目標の設定	健康経営の具体的な推進計画							
	従業員の 健康課題の把握と 必要な対策の検討		②従業員の健康診断の実施(受診率100%)							
		健診・検診等の活用・推進	③受診勧奨に関する取り組み							
	2.交流/1州(7)人		④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施							
	健康経営の	ヘルスリテラシーの向上	⑤管理職・従業員への教育 ※従業員の健康保持・増進やメンタルヘルスに関する教育」については参加率(実施率)を測っていること							
	実践に向けた	ワークライフバランスの推進	(多適切な働き方の実現に向けた取り組みで)コミュニケーションの促進に向けた取り組みで)コミュニケーションの促進に向けた取り組みでは、一般を表現では、一般を表現では、一般を表現である。 (多) (金) (本) (本) (本) (本) (本) (本) (本) (本) (本) (本							
	土台づくり	職場の活性化								
- 46-1		病気の治療と仕事の両立支援								
3. 制度・ 施策実行		保健指導								
		⑩食生活の改善に向けた取り組み								
			①運動機会の増進に向けた取り組み 具体的な健康保持・増進施策 ②女性の健康保持・増進に向けた取り組み							
	従業員の心と身体の	具体的な健康保持・増進施策								
	健康づくりに関する		③長時間労働者への対応に関する取り組み							
	具体的対策		⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み							
		感染症予防対策	⑤感染症予防に向けた取り組み							
		n±n.lm. + 1.66	⑥喫煙率低下に向けた取り組み							
		喫煙対策	受動喫煙対策に関する取り組み							
4. 評価・改善健康経営の推進に関する効果検証		健康経営の推進に関する効果検証	健康経営の実施についての効果検証							
定期健診の実施、50人以上の事業場におけるストレスチェックの実施、 5. 法令遵守・リスクマネジメント 労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により送検されていないこと、 など										
本調査のす	けべての設問(※従業)	員属性、アンケート、各設問のSQは除く)。	への回答	必須						



## 「健康経営銘柄2022」選定企業一覧



	業種	銘柄コード	企業名	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	P.
1		1332										
2	水産・農林業	1333	マルハニチロ株式会社									05
3	 鉱業	1605 株式会社 I N P E X										
4	建設業	1969										06
5	食料品	2502										
6	繊維製品	8111 株式会社ゴールドウイン										07
7	パルプ・紙	3880	大王製紙株式会社									
8	. 1124	4204	積水化学工業株式会社									08
9		4452	花王株式会社									
10	化学	4461	第一工業製薬株式会社									09
11		4901	富士フイルムホールディングス株式会社									
12		4151	協和キリン株式会社									10
13	石油·石炭製品	5019	出光興産株式会社									
14	ゴム製品	5110	住友ゴム工業株式会社									11
15	ガラス・土石製品	5334	日本特殊陶業株式会社									
16	鉄鋼	5411	FEホールディングス株式会社									12
17	非鉄金属	5715	古河機械金属株式会社									
18	7F -	3436	株式会社SUMCO									13
19	金属製品	5957	日東精工株式会社									
$\vdash$	+414 <del>1 - 1</del>											14
20	機械	6381	アネスト岩田株式会社									
21		4902	コニカミノルタ株式会社		•							15
22		6508	株式会社明電舎		•							
23	電気機器	6645	オムロン株式会社			•	•					16
24		6701	日本電気株式会社									
25		6724	セイコーエプソン株式会社									17
26		6857	株式会社アドバンテスト	•								
27		7751	キヤノン株式会社	•	•	•	•					18
28	輸送用機器	7282	豊田合成株式会社	•								
29	精密機器	7701	株式会社島津製作所	•	•							19
30	その他製品	7951	ヤマハ株式会社	•								
31	電気・ガス業	9509	北海道電力株式会社	•								20
32	陸運業	9022	東海旅客鉄道株式会社	•								
33	海運業	9104	株式会社商船三井	•	•							21
34	空運業	9201	日本航空株式会社	•					•			
35		4689	Zホールディングス株式会社	•	•	•	•					22
36	情報·通信業	9682	株式会社DTS	•								
37	用取·地口未	9687	株式会社KSK	•	•	•	•					23
38		9719	SCSK株式会社	•		•	•	•				23
39	卸売業	3167	株式会社TOKAIホールディングス	•								24
40	<b>即冗未</b>	8015	豊田通商株式会社	•	•							24
41	小売業	8252	株式会社丸井グループ	•	•	•	•	•				25
42	銀行業	8527	株式会社愛知銀行	•								25
43	証券、商品先物取引業	8601	株式会社大和証券グループ本社	•	•	•	•	•	•	•	•	27
44	┩ 保険業	8630	SOMPOホールディングス株式会社	•	•	•	•					26
45		8766	東京海上ホールディングス株式会社	•	•	•	•	•	•	•		2-
46	その他金融業	8566	リコーリース株式会社		•		•	•				27
47	不動産業	3289	東急不動産ホールディングス株式会社	•		•						
48		2412	株式会社ベネフィット・ワン		•			•				28
49	サービス業	6078	株式会社バリューHR									
50		8769	株式会社アドバンテッジリスクマネジメント									29
		,										

※リストは業種順、同業種内は証券コード順に記載 ※選定基準に達していない業種は非選定

# רבעיב⊙



## 日本水産株式会社

海産物の機能に着目した健康づくりをアップデート。 多様で充実したワークライフバランスへ、制度を拡充

2017年に「健康経営宣言」を制定した日本水産株式会社は、従業員の健康維持・増進をグループの最重要経営課題に位置付け、一人ひとりが安心して働き活躍できる環境づくりを行っています。また、海の恵みを扱う食料品メーカーとして、魚に多く含まれる栄養成分の機能や効果について研究を深め、新たな取り組みとして「速筋タンパク」を活用した「カラダ改善コンテスト」を実施。健康的な食の提案・発信を通じて、社会全体の健康に寄与することを目指しています。

業務効率化や、育児・介護といったさまざまな事由を抱える 従業員が働きやすい環境整備に向け、柔軟な働き方の制度を拡充。 時間管理システムと勤務実態との乖離を把握し労働時間管理の 適正化に努めるとともに、休暇の年間計画や連続取得、時間単 位休暇、コアレスフレックスなどの制度を整えました。これにより、 実労働時間が減少し、フリーアドレス導入と在宅勤務の継続活 用で出社率の低減を維持。柔軟な働き方が浸透しつつあります。



社内通信「けんこうのみかた」における「カラダ改善コンテスト」の結果発表

#### 

喫煙対策では、個別指導や受動喫煙防止に関するセミナー、 禁煙外来治療への補助などを継続実施するのに加え、禁煙 デーや禁煙ウィークを全社的に実施。喫煙率は2016年度 30.5%→20年度25.3%と着実な低下がみられ、禁煙チャレン ジへの参加者も増加している。

水産・農林業

1333





## マルハニチロ株式会社

1 on 1 ミーティングの全社導入を生かして個人の心身の状態を現場でフォロー。 メーカーの強みを生かし、食を通じた健康づくりにも貢献

「生涯健康計画」を中期経営計画に掲げるマルハニチロ株式会社は、「企業の財産である人財が持てる力を存分に発揮」できる風土醸成を目指し、その土台となる従業員のアブセンティーイズム、プレゼンティーイズムの低減とストレス度の減少に向けて、運動、睡眠の啓発などさまざまな健康保持増進施策に取り組んでいます。パルスサーベイに加え、1on1ミーティングを全社で実施するなど、個別の健康状態をきめ細かく把握し、効果的な対策につなげています。

メンタルヘルス不調による休職が継続的に発生していることから、臨床心理士を配備して専門の相談窓口を設置。あわせて、復職支援体制を構築するとともに、管理職や人事部門を対象としたメンタルヘルス教育を強化しました。また、在宅勤務環境向けに「COCOKARA! Wellness」と題した動画を配信するなど、状況に応じた対策を進めたことで、再休職者は減少。ストレスチェックの集団分析における総合健康リスクも良化しています。



臨床心理士による相談窓口「ココロバ」のポスター

#### ○中性脂肪を減らす「DHAチャレンジ」

自社製品を活用して、水産由来の栄養成分である DHA(ドコサヘキサエン酸)を積極的に摂取する 「DHAチャレンジ」を実施。2020年度は参加者の中性脂肪減少率が前年度比11.5%となり、全体の有所見率も低下するなど、健康意識向上と食習慣改善につながった。

## INPEX



## 株式会社INPEX

会社・労働組合・健保組合に産業医を加えたチームで推進する健康経営 感染症対策にも組織的に取り組み、国内外の各拠点で安定操業を継続

2018年に「INPEXグループ健康宣言」を制定した株式会社INPEXは、経営トップの率先垂範の下、会社・労働組合・健保組合・産業医による強力なチーム体制で健康経営を推進しています。

過重労働対策、分煙対策、健康アプリ導入、健康促進イベントといった施策に加え、ストレスチェック受検率、時間外労働平均、有給休暇取得率、特定健康診査受診率や特定保健指導実施率などの具体的な目標を設定して取り組んでいます。また、メンタルヘルス管理については、毎月のセルフストレスチェックや年1回のストレスチェック組織診断だけでなく、心理的安全性に関するセミナーの開催や、新入社員には人事担当者や社外カウンセラーによる面談を育成プログラムに組み込むなど、予防・早期アプローチを図っています。今後も国内外の各拠点において従業員の健康・安全を最優先に感染症対策を強化しながら、安定的な事業継続に努める方針です。



2021年より心理的安全性に関するセミナーを複数回開催。セミナー後にはグラフィックレコーディングを社内共有している

#### ☞ 感染症対策と柔軟で安全な働き方を両立

在宅勤務制度やスーパーフレックス制度などを継続しながら、2021年度は国内各所において従業員とその家族も対象に新型コロナワクチンの職域接種を実施。特別休暇の付与、接種時の家族分交通費支給などを含め、ワクチン接種を受けやすい環境を整備している。

建設業

1969

# 高砂熱学



## 高砂熱学工業株式会社

Well-being カンパニーへ、着実に進む健康風土づくり。 プレゼンティーイズムを KPI として多角的な取り組みを実施

高砂熱学工業株式会社は、「Well-beingカンパニー」の実現を掲げ、社員の自律的な健康管理を支援し、社員と会社が共に成長することを目指しています。中計最終年度の2023年までに長期病欠者を50%以下に減らすことを重点課題として、KPIに定める一人当たりのプレゼンティーイズム額を経年的に減少させるべく取り組みを進めています。

従業員のパフォーマンス向上を目指し、ストレッチの実施や 定期健診の有効活用法など、月替わりのテーマでさまざまな健 康情報を提供。職場においては、昼休みの仮眠推奨や自動販売 機の飲料に糖分量を表示するなど、身近なところから自律を促 す工夫を行っています。

一人ひとりの健康意識向上を促すだけでなく、労使や経営層が残業時間削減に向けて積極的な議論を行うなど、全社を挙げた取り組みが奏功し、プレゼンティーイズム額は2019年度→20年度で4%減少しました。





(左)Well-beingカンパニーを目指して経営トップが発表した「健康宣言」 (上)活発な健康管理室内オンライン ミーティングを実施

#### ●管理職への研修でラインケア能力アップ

メンタルヘルス対策として、疾病の発生予防とともにエンゲイジメント向上につながる環境づくりに注力。なかでも、部門長を対象に実施したラインケア研修では、事後アンケート項目のすべて(満足度・納得度・理解度・できる感)で高評価の回答が得られた。

# Asahi



## アサヒグループホールディングス株式会社

従業員一人ひとりの行動変容により健康風土が着実に成熟。 卒煙を後押しするプログラムを充実させ、喫煙率低下に大きく貢献

アサヒグループホールディングス株式会社は、「アサヒグループ健康推進会議」を中心に、会社・労働組合・健保組合が一体となって健康増進活動を進展させています。食事や運動など24のカテゴリーから選択してチャレンジする「生活習慣改善キャンペーン」を継続実施するなど、社員全世代、そしてその家族を含めた一人ひとりの行動変容を促す取り組みを通じ、健康と生産性のボトムアップを図っています。

定期健診の結果で高血圧や脂質異常症、高血糖などの有所見率が高い傾向にあることから、メタボリックシンドロームリスク低減を見据えた飲酒対策を実施。適正飲酒の理解・実践に向けて、全社員を対象に「アルコールに関するeラーニング」を行い、2020年は95.8%の社員が受講しました。これに加え、共通基準を策定して周知徹底を図ったことで行動変容が促され、多量飲酒の割合は2019年度13.2%→20年度9.8%と大きく低減しました。



生活習慣改善キャンペーンでは、さまざまなプログラムを用意している

#### ② 卒煙に踏み出せない社員を強力サポート

全国拠点の屋外喫煙所廃止を進めるとともに、アンケートで「きっかけがあれば卒煙したい」と答えた喫煙者が過半数を示したことから、個別指導を強化。健保組合と協働で禁煙プログラムを刷新し、複数メニューから選べるようにしたところ、参加者は前年度比10倍に増加した。

繊維製品

8111

## GOLDWIN



## 株式会社ゴールドウイン

「仕事と遊びに境界線を引かない暮らし」を社員自らが実践。 時間外労働の削減によってスポーツの実践機会が増え、心身ともに健康に

従業員の心と身体の健康と安全の確保を経営の重要課題に位置付ける株式会社ゴールドウインは、経営トップが「仕事と遊びに境界を引かない暮らしを営む」という力強いメッセージを発信。社員のスポーツ参加を多面的にサポートするとともに、スポーツする社員をオウンドメディア「SPORTS FIRST MAG」で紹介し、スポーツのある豊かなライフスタイルの魅力を発信することに努めています。

動怠管理の面では、近年の在宅ワーク増加による労働時間の 適正化を喫緊の課題として対策を進め、グループウエアへのロ グ情報解析による労働時間のチェック体制を構築。また、年間 有給休暇取得計画の進捗を月ごとに確認して積極的な取得を促 し、年次有給休暇消化率75%以上の目標を達成。管理職が適切 な把握に努めるだけでなく、従業員一人ひとりの時間管理への 意識向上を促しワークライフバランスが改善することでスポー ツの実践機会が増え、心身の健康保持増進につながっています。





オウンドメディア「SPORTS FIRST MAG」では、 社員自らがスポーツを実践し、豊かなライフスタイルを発信

#### 

メンタルヘルス対策としてカウンセラーや産業医によるオンライン面談環境を整備するとともに、人事施策と連携して「キャリア相談室」や「キャリアワークショップ」なども導入。コロナ禍における従業員の不調・不安に対する受け皿として機能したことから、今後はコミュニケーション創出のプラットフォームとして発展させ活用していく。

## **◆大王**製紙株式会社



## 大王製紙株式会社

健全な組織の土台をつくるのは、柔軟な施策実践。 意識改革ときめ細かな支援を併行しワークエンゲイジメント向上へ

2014年に公表した健康宣言の中で、「活力ある健全な企業 グループとして永続的に進化・発展していく」ことを掲げる大 王製紙株式会社は、社員の健全な心身の維持支援を通じ、中 長期的なビジョンで健康経営に取り組んでいます。時間外労 働時間などをKPIに定め、ワークエンゲイジメントの向上を 目指し、専任部署・健保組合・労働組合が連携しながら推進 しています。

ワークライフバランスを全社的に推進するため、まずはマネジメント層の意識改革を実行。役員・部長職への研修を通じて "余白"をつくる重要性の理解浸透を図りました。あわせて、フレックスタイム制・テレワーク・時間年休といった柔軟な勤務 体系を整え、長時間労働防止につなげたことで、一般社員の平均残業時間は2019年度23時間→20年度20.8時間に改善しています。2022年度からは、専門コンサルタントを交え、健康経営施策を一段と加速していく計画です。



経営戦略としての働き方改革をテーマとした「ダイバーシティ研修」を実施

#### 

テレワークが急速浸透した影響によるメンタルヘルス不調の改善に向け、精神科産業医による衛生講話や、休職者への一対一の復職支援体制構築などを行っている。研修ではテレワーク時のコミュニケーションのあり方など、新しい働き方に即した対応について周知を図っている。

化学

4204

# SEKISUI



## 積水化学工業株式会社

全事業場に担当者を配置し、一体的に展開する健康経営。一人ひとりのパフォーマンス向上を持続的成長の原動力に

積水化学工業株式会社は、従業員が心身ともに健康であることは事業運営の基盤であると同時に課題であるという認識の下、 国内すべての事業場に担当者を配置する一体的な体制で健康増進活動を強力に推進しています。

定期的に実施するプレゼンティーイズム調査から課題を吸い上げ、職場の実態に即した施策を展開。重点課題として取り組む長時間労働対策では、すべての従業員が限られた時間で"持ち味"を発揮できる働き方を追求するため、「業務改革」「人事制度改革」「就業環境改革」を三本柱に大規模な投資を行いました。生産ラインの自動化やリモートワーク導入によって効率化を進めた結果、一人当たりの月平均労働時間は3年連続で減少し、3年間で約17万時間の労働時間削減を実現しました。こうした取り組みを通じて一人ひとりのパフォーマンス向上につなげ、プレゼンティーイズムを2030年までにWHO-HPQスコア90とすることを目標に、持続的な進化を図っていきます。



eラーニングでは、自由記述欄に寄せられた500件以上のコメントの中から 好事例を紹介。実際の声を反映した双方向性のある内容になっている

#### ■3,500人の管理職にeラーニングを必須化

メンタルヘルス対策として、約3,500人の管理職全員を対象に2回のeラーニングを必須化して行い、参加者の声を内容にも反映。満足度は高く、事業場内での自発的な情報共有も進んだ。アンケート結果を受け、人事部門と連携した相談受付体制の整備も進めている。



## 花王株式会社

数々の先駆的取り組みで職場の健康づくりをリード。 減量イベントでは3割超の参加者がマイナス2kg以上に成功

花王株式会社は、2008年に発表した「花王グループ健康宣言」の下、データヘルスを活用した実効的な施策やプロジェクトを数多く行ってきました。適切な休憩を取り入れる「休み休み Workstyle」を推奨するなど、環境や状況の変化に影響を受ける個人の健康状態に寄り添いながら、新たな取り組みを先駆的に展開しています。

在宅勤務の常態化により、体重が2kg以上増加した社員が27.9%に上ったことから、生活習慣改善に注力。全社員を対象とした減量イベントの実施に加え、オンラインラジオ体操や定期的な情報発信など、リアルとオンラインの施策を複合的に行いました。減量イベントでは、参加者の35.7%が2kg以上の減量に成功するなど効果が得られたことから、イベントを増設して運動習慣定着を図っています。このほか、健診前に個別に減量に取り組むキャンペーンや担当看護職からの生活改善アドバイスを通年で継続し、行動変容を推進しています。



オンラインの「運動しよう! キャンペーン」(左)と リアルイベントの「健康ウォーキング」(右)を複合的に実施

#### **●睡眠の質を変えてパフォーマンスが向上**

夜寝る前のリラックス習慣が睡眠の質や生産性に及ぼす影響に着目し、オンラインセミナーを通じた生活リズムを整えるためのヘルスケア情報の提供や、自社製品を活用したリラックス習慣の推進を行った。イベント後には、参加者の自覚的な睡眠の質と労働パフォーマンスが有意に向上し、セルフケアへの意識も高まった。

化学

4461





## 第一工業製薬株式会社

従業員の幸福度向上へ、横断的チームが活動をけん引。 全社規模のウォーキングイベントが運動習慣化への大きな一手に

第一工業製薬株式会社は、中期経営計画「FELIZ 115」の中で「従業員の幸福度向上」を目標のひとつに掲げ、その実現に不可欠である従業員の健康の維持・向上に力を入れています。組織横断的な「健康経営推進委員会」を新たに改組して、プレゼンティーイズム、アブセンティーイズム、ワークエンゲイジメントの3項目について具体的な目標を設定し、さまざまな取り組みを推進しています。

運動習慣の定着を目指し、2019年度からグループ企業を含む 全社を対象にウォーキングアプリを利用したイベントを年2回実 施。個人、グループそれぞれの歩数をランキングすることで意 識が高まり、参加率は50%を超えるイベントに発展。運動習慣 率は4年間で6ポイント上昇し、参加者の7割以上が継続意思を 示しています。課題であった腹囲超過者の割合が減少しただけ でなく、睡眠の質などにも効果が表れていることから、着実な 成果につながっています。





運動習慣定着に向けて「階段ステッカー」と「歩幅スケール」を設置

#### ☞ "4つのケア" でメンタル不調の新規休職者ゼロ

メンタルヘルス不調の早期対策に力を入れ、社内外相談窓口に加え"第4のケア"として外部 EAPを導入。不調に陥りやすい新入社員や新任管理職を対象に体験カウンセリングも実施した。メンタルヘルス不調による新規休職者は年々減少し、2020年はゼロとなった。

## **FUJ!FILM**

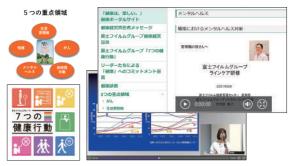


## 富士フイルムホールディングス株式会社

5つの重点領域でグループー体の健康経営を推進。 「7つの健康行動」を推進し、健康水準をボトムアップ

事業を通じて社会課題の解決を図り、社会に価値を提供することを目指す富士フイルムホールディングス株式会社は、健康経営をその基盤に位置付け、経営トップの下、5つの重点領域(生活習慣病・がん・喫煙・メンタルヘルス・長時間労働)における健康増進活動をグループー体で展開しています。また、自社技術を生かしたがん検診も積極的に行っています。

健康的な生活習慣の実践をグループ全体で推進するため、「7つの健康行動」を新設。体重測定、休肝日設定、1日30分歩行、禁煙など、7つのテーマで広く従業員にアプローチし、実践度を定期的に確認しながら改善策を講じています。eラーニングや専門医による講演といった情報発信に加え、健保組合と連携した個別メール配信などを組み合わせて健康行動のさらなる定着を図り、2022年度までにすべての項目で達成率90%以上とすることを目指しています。



5つの重点領域、7つの健康行動に沿った e ラーニング、専門医のオンラインセミナーをグループ全体に配信

#### ●積極的な禁煙支援でグループ全体の喫煙率低減へ

2013年から喫煙対策に注力し、就業時間内禁煙の就業規則化とともに全社敷地内の喫煙所を撤去。個人に対しては禁煙サポートプログラムやメール配信など積極支援を行っている。本社の喫煙率は2020年度に目標の12%未満となり、グループ全体での達成を目指す。

医薬品

4151

## **G**YOWa KIRIN

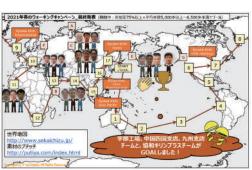


## 協和キリン株式会社

ワクワク感ある「Wellness Action」の実践に積極チャレンジ。 グループ全体で着実にステップアップする健康経営

協和キリン株式会社は、従業員とその周囲の方の健康リスク 低減と豊かな人生を実現し、事業推進、ひいては社会への貢献が可能となるように健康経営を実践しています。そのためには従業員とその周囲の人々を含めた一人ひとりがワクワク感をもって「Wellness Action(行動変容)」を行うことが重要だと考え、「Wellness Action 2025」を発表するとともに、グループ一体となって具体的な施策に取り組んでいます。

指標のひとつである「適度な身体活動を行っている割合」が低かったことを受け、コロナ禍で外出制限のある中でも身体活動の機会を作るべく、誰もが取り組みやすい具体的行動を設定。全社的に行うウォーキングキャンペーンには、「2025年:平均歩数5,000歩かつ参加率80%以上」など明確な共通目標を設定したことで、従業員の7割を超える約3,000人が参加。キャンペーン後の一日平均歩数は期間中と比べ約1.2倍となったことから、さらなるステップアップへ取り組みを継続していく方針です。



ウォーキングキャンペーンでは、参加率と歩数の掛け合わせで マスが進むすごろくを実施し、遊び心ある施策となった

#### ② 喫煙対策が大きな投資対効果を生む

2019年から非喫煙者の採用を進め、喫煙者が自ら禁煙開始日を宣言する禁煙チャレンジを導入。これまで441人が挑戦し、協和キリン単体での喫煙率は施策開始前に比べ16ポイント以上低下した。労働生産性の観点からも、投資額に対し60倍もの効果が得られている。



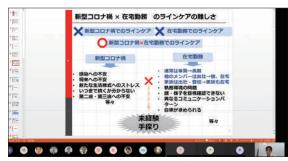


## 出光興産株式会社

「人間尊重」の精神で健康重視の職場風土を醸成。 職位を超えたコミュニケーションにより共創意識が高まる

出光興産株式会社は、「人間尊重」を経営の原点とし、「真に働く」を企業理念に掲げ、人を中心とした経営の実現に向けて、多様な人材がいきいきと働ける職場環境づくりと健康増進活動に取り組んでいます。産業保健スタッフや外部アドバイザーをはじめ、業務改善部門などとも幅広く連携しながらPDCAサイクルを回しています。

全従業員対象に実施する「やりがい調査」をもとに課題を抽出し、施策を策定・実施。2020年度はインナーコミュニケーション強化を重点項目に掲げ、経営層と従業員、上司と部下など、多様なコミュニケーションの充実を図るために直接交流の場を設けました。その結果、やりがい調査における「やりがい・相互信頼・一体感」「コミュニケーション・連携」といった項目で好意的回答が多く得られ、特に若年層のマネジメント(経営方針)に対する信頼が高まりました。職位を超えた相互理解が深まるとともに、社内の共創意識が醸成されつつあります。



ラインケアセミナーの様子

#### 

メンタルヘルス由来の休職者が増えた2018年度から0次~3次予防を網羅的に推進。eラーニングには豊富なテーマを用意し、状況に寄り添った対応を進めている。こうした施策はコロナ禍において効果を発揮し、メンタル不調による休職者は新規・再発ともに減少に転じた。

ゴム製品

5110





## 住友ゴム工業株式会社

健診の事後対応をルール化し、健康づくりを着実に推進。 コラボヘルスによるサポートで従業員一人ひとりの"Change"を支援

住友ゴム工業株式会社は、2020年4月から「Be the Change プロジェクト」を開始し、さらなる経営基盤強化に向けて、健保組合とのコラボヘルスによる健康保持・増進活動を推進しています。

健康管理の土台となる定期健診を重視し、事後措置の判定基準を明確化。事後措置の対応ルールを健康管理規程に盛り込み、二次検査の受診を徹底しています。4割を超える有所見者に対しては、コロナ禍においても粘り強く受診勧奨を実施。Web動画配信による健康教育に加えて、在宅勤務者にはオンラインによる産業保健職面談や保健指導を行いました。こうした積極的な働きかけにより、保健指導実施率は過去最高の99%となり、二次検査受診率も89%に改善。早期発見・対応・治療が進んだことで、疾病による休業日数率は前年比5%減、2016年からは41%減と大幅に減少しています。今後も「健康文化」を根付かせるべく、全社を挙げて健康経営を推進していく方針です。



Web配信による健康教育の一場面。動画を利用し、 椅子から片脚で立ち上がる動作で足腰の状態をチェック

#### 産業保健スタッフを中心とする組織での メンタルヘルス対策

疾病による休業の約4割を占めるメンタルヘルス不調への対策として、セルフケア教育を強化。復職支援や治療と仕事の両立支援では、産業保健スタッフを中心とした組織でのフォローに力を入れ、2020年度の本社における休業日数率は2016年比60%減少。

## NGK NTK ニューセラミック 日本特殊陶業



## 日本特殊陶業株式会社

ヘルスリテラシー底上げへ、組織一体の気運を醸成。 喫煙対策を段階的に加速させ、KPI達成に向けて順調に推移

2017年12月に「健康経営宣言」を発表した日本特殊陶業株式会社は、「生活習慣病予防」「メンタル不調対策」「受動喫煙防止」の3つの観点から健康保持・増進活動を行っています。企業の活力の源となる従業員のヘルスリテラシー向上が急務であるとし、海外を含む全拠点で産業医によるセミナーを同時配信するなど、一体推進の気運を醸成しながら取り組んでいます。

喫煙対策を重点項目に掲げており、2023年4月からの社内全面禁煙化に向けて、2020年4月には食事時間以外の喫煙制限を設けるなど段階的な取り組みを進めています。一部事業場ではすでに終日全面禁煙を実現。2020年度の喫煙率は24.2%となり、KPI目標とする2022年度22%に対して順調な低下を続けています。以前より実施している禁煙外来など、個人向けの効果的な施策も継続していく計画です。このほか、職場の仲間とのコミュニケーションと業務効率化をともに実現できる柔軟な働き方の実現に向け、設備や制度を含めた環境整備を進めています。



GOOD MORNING COLOR GOOD MORNING COLORJO入力画面

#### ☞職場の元気を"色"で見える化

メンタルヘルス不調による休職やパフォーマンス低下の防止に向けて1次~3次予防それぞれの施策を強化する中で、気分を色で表現し部署活性度を可視化・コミュニケーションへとつなげる独自のサービス「GOOD MORNING COLOR」を開発。社内ベンチャーとして確立させ、自社内で運用するとともに、サービスの外部提供も開始している。

鉄鋼

5411





## JFEホールディングス株式会社

特定保健指導と喫煙の課題解決へ重点的にアプローチ。 適切なワークスタイル確立に向けて意識改善を徹底

2016年に「JFEグループ健康宣言」を制定したJFEホールディングス株式会社は、産業医や健保組合を含めた全社横断的なワーキンググループを推進役に、安全と健康の実現に向けた活動を前進させています。課題に掲げる特定保健指導実施率と喫煙率をKPIに定め、産業保健スタッフや外部機関との連携を深めながら、社員がいきいきと働くことができるよう体力の向上や健康増進に努めています。

自社考案の「安全体力®機能テスト」を実施し、製造現場で作業を安全に遂行できる体力を客観的に評価し、体力向上を図っています。また、健康増進については、健保組合主催の健康増進アプリや「アクティブ体操®」といったツールの活用も継続しながら、より実践的な取り組みを広げています。このほか、労働時間適正化を目指し、労働組合と定期的にワークライフバランスの向上に向けた会議体を設けており、労働時間の縮減やエンゲイジメント向上につなげています。



職場で「アクティブ体操®」を実施

#### ☞ 喫煙率の年1.5%減に向けて積極的に禁煙を後押し

2017度より喫煙対策に継続注力し、禁煙セミナーや個別勧奨のほか、外部指導機関を積極的に利用して禁煙を後押ししている。喫煙率は2016年度からの5年間で7.5ポイント減少。今後もKPIとする毎年1.5%減を目標に、進捗に応じて対応を図っていく。

## △ 古河機械金属株式会社



## 古河機械金属株式会社

「社会に必要とされる企業であり続ける」という理念実現ために不可欠な健康への取り組み。 リスク予備群を含めたアプローチで生活習慣改善を目指す

「社会に必要とされる企業であり続ける」という経営理念実現のため、「安全専一(SAFETY FIRST)」をいち早く取り入れて安全衛生管理を推進してきた古河機械金属株式会社。2021年には健康宣言を公表するとともに、「中期経営方針2022」において健康経営推進を重点施策に位置付けています。定期健診の有所見者、プレゼンティーイズム、アブセンティーイズムの3つを健康目標に定め、取り組みの推進を図っています。

定期健診の有所見率が上昇傾向にあり、健康を理由とする休業も発生していることから、再検査の受診勧奨を強化。産業医と人事総務部長の連名による勧奨通知を、対象者だけでなく予備群へも網羅的に行っています。再検査受検率を2020年の32%から2023年度までに60%とすることを目標に、引き続き取り組みを推進していく計画です。このような徹底した受診の働きかけが従業員の健康意識向上にもつながり、プレゼンティーイズムの評価にも好影響が表れています。



社内では健康に関するデータを広く開示するほか、教育やイベントも実施

#### ■ 喫煙率低減に向けた中長期的ビジョンの取り組み

35.2%と高い喫煙率の低減を目指す取り組みとして、2020年に就業時間中の禁煙を制度化。さらなる促進を図るべく、禁煙外来治療の補助を行うほか、禁煙デーの実施や禁煙支援アプリの提供など、効果検証しながら中長期的ビジョンで強化していく計画。

金属製品

3436





## 株式会社 S UMC O

SUMCOビジョンのもと、不健康や疾病による生産性低下を防ぎ 活き活きした人材を確保する課題解決を目指す

株式会社SUMCOは、「従業員が活き活きとした利益マインドの高い会社」を目指す「SUMCOビジョン」の下、従業員の健康を重要な経営資源のひとつととらえ、健康経営を推進しています。健康管理の課題として「メンタルヘルス」、「禁煙」、「生活習慣病」の3つに着目し、活動を行っています。

生産性が高く、活き活きと仕事をするためには職場環境の整備が重要であると考え、2003年より労働安全衛生マネジメントシステム (OSHMS) の中で職場環境改善活動を実施しています。職場単位のストレス調査結果をもとに、従業員一人ひとりが職場環境改善に向けた意見を出し合い、改善の努力を続けています。良好な事例は「グッドプラクティス事例集」として社内ホームページに掲示して広く共有。このほか、禁煙希望者には禁煙費用補助制度や社内での禁煙チャレンジを実施したり、運動習慣促進としてアプリを利用した社内ウォーキングラリーを開催したりと、多様な施策を進めています。



「SUMCO転倒防止体操」実施風景

#### す身体機能低下による労働災害防止へ、体操を開発

福岡大学スポーツ科学部運動生理学研究室との共同研究として、社員アンケートと体力測定結果をもとに「SUMCO転倒防止体操」を開発。実施率を高める工夫として、音楽を流す回数をシフト勤務に合わせて増やし、テレワーク社員も行えるようイントラネットに動画を掲載している。

## **NITTOSEIKO**

## 曰東精工糕式会社

## 日東精工株式会社

ヘルスリテラシー底上げを目指す「Nicotto7」を継続実施。 創業からスポーツ交流活動が根付き、地域への普及にも貢献

健康増進を社是にうたい、創業当初から働きやすく明るい企業風土づくりに努めてきた日東精工株式会社は、人財である従業員が能力を十分に発揮することを支援し、一層のQOL向上を目指しています。運動を通じた交流活動が企業文化として根付いており、2019年からは市民センターの運営支援を通じて地域へのスポーツ・文化普及活動も行っています。

KPIを含む7つの取り組み項目「Nicotto7」を掲げ、年間を通してさまざまな生活習慣改善施策を実施。2019年から取り組みを強化する中で、運動・睡眠・食事・禁煙など7つのチャレンジ項目のうち運動習慣率の低さが顕著だったことから、体力年齢チェックやウォーキングキャンペーンなどを開催し、運動するきっかけづくりに注力しています。運動習慣率は徐々に上昇し、「健康づくりに役立った」との声も挙がっています。引き続き7項目を網羅的に推進し、ヘルスリテラシーの向上を図っていく方針です。



陸上部メンバーによる横浜 あおぞらリレーマラソン参 加時の様子

2 度目

#### 

メンタルヘルス不調による病欠が長期化傾向にあり、ラインケア・セルフケア研修に加え、不調者へは産業保健スタッフが定期面談を実施して丁寧にサポート。あわせて復職支援制度も整備した結果、2020年の長期病欠者(6カ月以上)、再休職者はともにゼロとなった。

幾械

6381





## アネスト岩田株式会社

活力あふれる企業を目指し、CHOの下、全社一丸で推進。 肥満による健康リスク減へ、機会提供と社内環境整備のWアプローチ

アネスト岩田株式会社は、社名にも込められた「いきいきとした活力」あふれる企業となることを目指し、CHOを務める経営トップの下、従業員とその家族の幸せの実現に向けて全社一丸で健康維持・増進活動に取り組んでいます。十分な休息の取得が生産性やモチベーション向上につながると考え、有給休暇を「スマイルホリデー」と名付け積極的な取得を働きかけるほか、全従業員に対して健康アンケートを実施し、状況や意識の把握と対策に努めています。

40歳以上の肥満者割合 (BMI25以上) が多いことから、生活習慣改善へのアプローチに注力。オンラインフィットネスのトライアルやウォーキングイベントといった運動機会提供に加え、社内スポーツジムの開設、スマートミール導入なども進めました。こうした取り組みにより、適正体重維持者率は前年度比1.7ポイント上昇しただけでなく、従業員全体の健康意識向上につながっています。



(左)社内トレーニングジムは運動だけでなく、組織を超えたコミュニケーションの場としても機能

(右)栄養バランスの良いスマートミール を社内で提供している



#### 

事業部ごとに職場風土が異なり、社員同士の交流機会が少なかったが、コロナ禍においてコミュニケーション方法を見直し。在宅勤務時にオンラインランチを実施したり、若手社員によるプロジェクトを立ち上げたりと、組織を超えたコミュニケーション活性化を推進していく。



## コニカミノルタ株式会社

一体的コラボヘルスの実践で健康経営のアップサイクルを加速。 組織全体の活力アップを目指し「組織健康度調査」を新たに導入

コニカミノルタ株式会社は、「従業員の健康がすべての基盤」 との認識の下、健康第一の風土醸成を通じた健全な経営推進を 目指しています。会社と健保組合が緊密に連携した高度なコラ ボヘルスにより、従業員個人の心身の健康度向上に取り組んで きたのに加え、2020年度からは新たに組織の生産性や活性化の 指標となる「組織健康度調査」を導入しました。

2020年6月に実施した調査結果を全組織長にフィードバックするとともに、人事部門が状況を把握した上で、自律的な対策を発案・実行していけるようサポート。あわせて、産業保健スタッフによる管理職研修やワークショップを取り入れ、部門ごとの強みを伸ばしながら職場環境の改善を図りました。積極的な働きかけにより、1年後の調査では生産性の高い職場比率が5.1ポイント上昇。2022年度までの具体的目標をKPIに設定し、職場・従業員それぞれの活力アップに向けて取り組みを進めていく計画です。



産業保健スタッフによるワークショップの様子

#### (す)自主的な禁煙行動が増加し離席損失は大きく減少

2020年4月からの構内所定就業時間内全面禁煙化にあたり、目的や概要を繰り返し周知するとともに、禁煙サポートプログラムへの参加を積極的に呼びかけたところ、自主的に禁煙に踏み切る従業員が増加。喫煙による離席損失が減少し、年間約5,600万円相当の生産性アップにつながった。

電気機器

6508

## **MEIDEN**

Quality connecting the next



## 株式会社明電舎

生き生きと働ける職場づくりからサステナビリティ・パートナーを目指す。<br/>若年層の肥満対策に継続的に注力し、生活習慣が大幅に改善

株式会社明電舎は、社会の"サステナビリティ・パートナー"を目指すことをグループのビジョンに掲げ、その役割を担うためには従業員がウェルビーイング (健康で幸せ)であることが不可欠だと考えています。働き方改革・ヘルスリテラシー向上・メンタルヘルス・受動喫煙防止・予防支援を五本柱に、一人ひとりの健康を組織で支え、ワークエンゲイジメント向上とプレゼンティーイズム低減に取り組んでいます。

継続施策として力を入れる若年層(40歳未満)への肥満対策では、ICTを利用した健康指導プログラムを提供し、食事や運動習慣の改善・定着による減量をサポート。体調やパフォーマンスの変化を感じ取り、達成感を得られるように工夫したほか、年代別の生活習慣病対策プログラムを通じ働きかけを強化したことで、食事習慣は前年比85.5%、運動習慣は同55.1%改善。平均体重は前年度比3.2kg減、平均腹囲は同4cm減と、プログラム参加者の健診結果にも効果が表れています。





(左)社内報で健康経営を大きく特集 (上)若年層と40歳以上のミドルエイジ 向けの保健指導は「達成する幸せを感 じる保健指導」をスローガンに取り組 んでいる

#### 

ストレスチェックの集団分析で高健康リスク職場と判定された8つの職場にアプローチして環境改善を進め、2020年は5職場に減少。内部からの改善作用をさらに上げるべく、メンタルヘルス検定の受検を奨励するほか、今後は長期病欠者へのケアも充実させていく。

## **OMRON**



## オムロン株式会社

全社共通で取り組む「Boost5」で健康経営への意識が浸透。 達成項目を増やし、パフォーマンスを最大発揮できる職場へ

オムロン株式会社は、社員の健康を経営の基盤と考え、「事業を通じて社会的課題を解決する」という理念を社員が自ら体現し、パフォーマンスを最大発揮し続けられる職場風土づくりを進めています。

全社共通の5つの健康テーマ「Boost 5」(運動・睡眠・メンタルヘルス・食事・タバコ)に重点を置き、継続的に取り組んでいます。コロナ禍においても実践を加速させるべく、悪化傾向にあった「運動」に注力。ラジオ体操を推奨する情報発信と、ウォーキング大会やWebフィットネスといったイベントを組み合わせ、利活用を促しました。KPIや各拠点の指標を見える化し、PDCAサイクルを回して改善を重ねることで取り組みが浸透し、社員の94%が健康経営を認識しています。KPIに定める「Boost5」の5つの指標のうち「3項目以上達成者」は54%となり、前年度から9ポイントと過去最大幅で上昇。引き続き、達成者割合を80%以上とすることを目標に社員のチャレンジを後押しする方針です。









(右上) ラジオ体操普及のため、理学療法士監修の「お手本動画」を配信 (下) 体操の実演動画を通じて看護職スタッフや所属アスリートを紹介

#### ☞「働く時間」×「働く場所」の選択肢を拡大

長時間労働対策として、フレックスタイム制のコアタイム 短縮や、在宅勤務制度の利用回数上限撤廃などを採用。働く 時間と場所の選択肢を拡大し、社員一人ひとりが自律的に業 務の質を高めるよう促したことで、総実労働時間、所定外労 働時間ともに前年比で大きく減少した。

電気機器

Orchestrating a brighter world

6701





## 日本電気株式会社

多様な人材に選ばれる会社を目指してエンゲイジメントスコアを運用。 「健診結果予測シミュレーション」により、従業員の健康リテラシーが向上

日本電気株式会社は、企業価値向上の実現に向けて、NEC Wayの下に多様な人材が集いイノベーションを追求する会社、そして、多様な人材に選ばれる会社を目指しています。多様な人材に選ばれる会社としての指標を、独自のエンゲイジメントスコアとして定量化。同スコアを2020年度の25%から2025年度までに50%にすることを経営上の課題として掲げています。

エンゲイジメントスコア向上のために、「効率的な働き方」「働きがい」「良好な心身のコンディション」を重視。なかでも、健康経営施策との関連性が深い「良好な心身のコンディション」のスコア向上に向けて、生活習慣の改善やメンタルケア、社会的健康も意識した取り組みを展開しています。その取り組みのひとつである「健診結果予測シミュレーション」は、健診結果をもとに3年後までの健診数値を予測し、それに対する生活習慣の改善アドバイスを提示するシステム。従業員の8割が利用しており、健康リテラシーの向上やセルフケアに役立てています。



「健診結果予測シミュレーション」は、蓄積されたデータから独自の 予測モデルを用いて現状および生活習慣改善後の将来予測を提供

#### ず生活習慣の改善を意識する従業員が増加

課題と位置付けている「健康リテラシーと生活習慣改善意識の向上」に関する効果検証として、「健診結果予測シミュレーション」の利用者を対象としたアンケートを実施。その結果、「生活習慣の改善に取り組む意欲が高まった」と回答した人の割合が2019年度の60.4%から、2020年度は74.0%に増加した。

# **EPSON**EXCEED YOUR VISION



## セイコーエプソン株式会社

「社会貢献」と「従業員の幸せ」の実現に向けて組織風土改革を推進。 職場の健康度が向上しメンタルヘルス不調者も減少

セイコーエプソン株式会社は、長期ビジョンにおけるイノベーション実現のための経営基盤強化の取り組みのひとつに「組織活性化」を挙げ、①ダイバーシティを尊重しチーム力を最大限に発揮、②自由闊達で風通しの良い組織風土づくり、③働き方の多様化に対応、を推進。会社の目的は「社会貢献」と「従業員の幸せ」であり「(心と体の) 安全・健康、コンプライアンスは業績に優先する」と社長が宣言し、社内の意識徹底を図っています。

会社の目的の実現に向けて、管理職・リーダーが中心となり組織風土改革を実行。風通しの良いコミュニケーション環境をつくることで、組織の成功循環モデル(関係の質→思考の質→行動の質→結果の質→関係の質→…の向上)を回しています。取り組みの成果は、メンタルヘルス不調による休務者の減少にもつながっています。年2回の組織風土調査、ストレスチェックにより各職場の状況を定量化し、経営会議での報告事項とするとともに、イントラネットを活用して改善事例の横展開を図っています。



職場環境改善ワークショップの様子

#### **☞**組織風土、職場の健康度の指標はいずれも向上

職場環境改善の指標として、組織風土調査「チームで働く力」、ストレスチェック「総合健康リスク120以上職場数」を設定。「チームで働く力」は3.7ポイントの目標に対して2020年度上期から2021年度上期の3期で3.4→3.6→3.6ポイント、「総合健康リスク120以上職場数」は2020年度上期の指数を100として2020年度下期69→2021年度上期53と改善。

電気機器

6857

## **ADVANTEST**



## 株式会社アドバンテスト

"目指す姿"の実現に向けてワークライフバランスを推進し生産性を向上。 「潜在的なストレス要因」や「従業員の疲労感」を解消するためメンタル対策を深化

株式会社アドバンテストは、目指す姿(業績目標達成、社会貢献、 従業員満足)を実現するためには、健康で活き活きと働けるよ うワークライフバランスを推進し、生産性を向上させることが 不可欠であるとし、健康経営に取り組んでいます。

同社では、所定残業時間の上限まで勤務する従業員の割合が高いこと、特定の従業員が過重労働になる傾向があることから、労働時間管理を徹底。勤怠システムで残業時間を本人・上司が把握するとともに、マネジメント層で部署別の時間外労働や休暇取得などの状況・課題を共有し、労働時間の縮減と有給休暇の取得推進を図っています。取り組みの結果、月平均の時間外労働は約16時間、有給休暇の年間取得率は約70%となっています。また、労働組合によるアンケートの結果から、「従業員の疲労感」を課題として重視。時間外労働データ・有給休暇取得データなどの分析も踏まえ、量的な負担だけでなく質的な負担に着目する必要性を指摘しています。



(左)職場ストレス低減のためのeラーニング (右)産業医による管理職向けメンタルヘルス研修

#### 

メンタルヘルス不調による休職者数は、2018年度からの3年間で20→20→13人と減少傾向。ストレスチェックの「総合健康リスク」も着実に減少。一方、健保組合の協力の下、メンタルヘルス疾病の通院者を分析したところ、ストレスチェックからは見えないストレス要因を保有する社員が潜在することが判明したため、対策を検討している。

## Canon



## キヤノン株式会社

「健康第一主義」「三自の精神」を基盤に時代に即した健康経営を展開。 メタボ増加の課題解決に向け、社外リソースを活用し特定保健指導を徹底

キヤノン株式会社は、行動指針の中に「健康第一主義」「三自 の精神(自発・自治・自覚)|を掲げ、地域・顧客・取引先や協力 会社をはじめとするステークホルダーと共生した持続的な成長を 目指しています。人材の確保・育成、社員の働き方、福利厚生や 健康支援を連動させた健康経営を実践しています。雇用・就労形 態の多様化が進む中で適材適所の人事を実施し、生産性の向上 やイノベーションの創出につなげるための社内転職制度なども導 入しています。

近年の課題は社員の平均年齢の上昇に伴うメタボ該当者/予備 群の増加です。また、脳心血管疾患発症者のメタボ該当率が発症 直前の健診で上昇傾向であったことがわかりました。そこで、健 保組合と共同で特定保健指導を外部委託し、対象者に積極的な支 援を実施。実施方法にリモート面談を追加するなど選択肢の幅を 広げたことで、実施率は65%を超え、指導群ではすべての検査値 と食事・身体活動・禁煙などライフスタイルの改善が見られました。



男性の育児参画を支援するための職場インタビュー・体験者座談会を実施

#### ☞メタボをめぐる"いたちごっこ"への対策を検討

脱メタボに向けて特定保健指導の徹底など積極的な支援 を行った結果、2018年から2020年の3年間でメタボ該当者 /予備群の割合は0.3ポイント減、特定保健指導対象者も1.2 ポイント減。ただし、対象者の約半数がリピーターとなって いるため、指導効果の評価に基づいて指導方法等の改善を図 るとともに、30代以下への予防的な支援を実施していく。

輸送用機器

7282







## 豊田合成株式会社

従業員の健康づくり支援は事業活動を行っていく上で不可欠。 職場が主体となった相互啓発型の取り組みを展開

豊田合成株式会社は、事業活動を行っていく上で、従業員が 年齢を重ねても元気でいきいきと働くための支援が不可欠であ るとの認識の下、健康経営を推進しています。従業員の相互啓 発により、健康文化を醸成・定着し、健康の改善意識がある人 の割合を70%から80%に、また、健康行動に移す人の割合を 45%から60%へ増やすことなどを目標にしています。

健康への取り組みを従業員個人に任せきりにせず、相互啓発 型で実践していくため、「職場単位の健康づくり活動」を全社的 に展開。職場が主体となって推進し、2020年度は約9割の職場 で活動が行われました。また、従業員の平均年齢の上昇ととも に、定期健診の有所見率も悪化傾向にあることから、食生活の 改善に向けて社員食堂で野菜やたんぱく質を効果的にとれるメ ニューを提供しているほか、運動習慣の定着を目的とした各種 施策を拡充するなど、幅広く取り組んでいます。



(左)給食委員会では、おいしく健康な食堂メニューの検討を重ねる (右)従業員への周知・理解促進のため、社内報でも社食を紹介

#### ☞ 従業員の健康意識・行動が変容

職場単位で相互啓発型の健康づくりなどを行った結果、定 期健診の問診票で、食事に気を配っていると回答した人の割 合は、2019年度の59.4%から2020年度は69.7%へと改善。 運動を習慣化していると回答した人の割合は、同じく20.7% から23.3%に増加。従業員の意識や行動に変化が現れている。





## 株式会社島津製作所

保健衛生活動を徹底し、事業を通じて人々の健康と安全な暮らしに貢献。 健康スコアを運用しグループ全体で「健診チャレンジ」に取り組む

人々が健康で安全に暮らせる世の中を実現するために、科学技術で社会課題の解決策を提示することを経営課題と位置付けている株式会社島津製作所。事業として、新型コロナウイルス検査キットや全自動PCR検査装置、肺炎診断にも用いられるX線撮影装置などを取り扱う同社では、顧客や取引先への感染防止はもちろん、従業員の感染拡大防止も重要な課題として健康経営を推進。感染症ビジネスに関わる従業員の定期的なPCR検査の実施、産業保健スタッフによるグループ社員の日々の健康状況チェックを実施し、感染拡大防止を徹底しています。

具体的な施策として、グループ全体で「健診チャレンジ」を展開。 定期健診受診者を対象とした自動エントリー制で、肥満度・最 高血圧・最低血圧・HbA1c・中性脂肪・HDL・LDL・GTP・ 喫煙についてスコア化。健康スコアの平均値は、2020年度84.7 ポイントから、2021年度85.0ポイントとアップしました。「見 える化」を通じて、健康リテラシーの向上を図っています。



「健診チャレンジ」ではさまざまな改善チャレンジの項目を設定

#### 

近年、若年層の有所見率が、20代で24%、30代で30.5%と、若いうちからの生活習慣改善が課題。コロナ禍における在宅勤務による体重増加、および関連する有所見者が急増した影響も大きい、としている。そのため、楽しみながら健康づくりに取り組める支援を行い、個人が自律的に健康を維持・増進できる環境づくりを推進している。

その他製品

7951





## ヤマハ株式会社

20年前に導入した「誕生月健診」は従業員の健康維持増進の根幹。 喫煙対策「Smoke Free Yamaha」を実現し、グループ健康宣言「Sound Living」を加速

ヤマハ株式会社は、「定期健診受診はゴールではなくスタート」と位置付け、20年前からヤマハ健康管理センターで「誕生月健診」を実施しています。受診者全員に対し、受診日の午前中に健診結果に基づき医師診察・保健指導・集団健康教育を実施するもので、集団健康教育は生活習慣病など毎年さまざまなテーマで実施し、従業員の健康意識と健康に関する知識の向上を図っています。こうした教育効果のひとつに喫煙者率の大幅な減少が挙げられ、誕生月健診導入前の1997年には36.2%だった喫煙者率が、2020年には10.7%まで低下しました。

2018年には"社員とその家族の健康は会社の財産"とする「ヤマハグループ健康宣言」を制定。「Sound (健全)」という単語を使った「Sound Minds + Sound Bodies = Sound Living」をスローガンに掲げ、働き方の変化に対応しながら社員とその家族が"心身ともに健やかに自分らしく生きる (Sound Living)"ことができるようにとの思いの下、活動を加速します。



2022年4月 ヤマハグループ 敷地内全面禁煙



3つの歯車をイメージしたロゴを制作し、健康宣言の実現化を加速

#### 

「誕生月健診」における集団教育のテーマは、産業医を含む 医療スタッフが前年度の健診結果などを検討し、毎年変更。 2016年度に糖尿病有病率が悪化したことから、集団教育の テーマを「運動と栄養」にするなど対策を実施。その結果、 2018年度には改善が図られた。独自の健診が健康リスクの 低減を実現している。





## 北海道電力株式会社

ワークエンゲイジメントなどの指標をベンチマークに健康経営を推進。 従業員一人ひとりが健康目標を持ち、お互いの健康を意識し合う職場風土を醸成

北海道電力株式会社は、健康経営を「事業の持続的な発展」「地域社会の信頼感や安心感を高める」ための重要な基盤と位置付け、ワークエンゲイジメントと生産性の向上を目指し、グループ一体となった取り組みを展開。健康経営の指標として、喫煙率、アブセンティーイズム、プレゼンティーイズム、ワークエンゲイジメントなどの各項目に2023年度の数値目標を設定し、疾病や休職・離職、職場環境といった生産性低下要因の改善を図っています。

社員が心身共に健康で「誰もが周りの健康に気を配り、気軽に 声を掛け合える職場」を実現するため、各自が日常生活で続けや すい健康行動を目標として設定する「スモールチェンジ活動」を 実施。活動状況が会議などの場で話題になるなど、健康を意識 する職場風土が醸成されています。近年の課題は、生活習慣と 関連が深い健診項目 (BMI など) の有所見率が高止まり傾向であ ること。そのため、チーム対抗のウォーキングイベントなどの各 種取り組みを通じて、運動習慣・食習慣の改善を目指しています。



「健康チャレンジカード」を携帯し、社員同士が励まし合いながら 実践することで職場コミュニケーションも深まっている

#### ₹2023年度までの達成を目指す健康経営の指標

健康経営の指標として設定している各項目の2021年度時点の値と2023年度の目標値は次の通り(2021年度値/2023年度目標値)。喫煙率(26.3%/20.0%)、アブセンティーイズム(1.93ポイント/1.50ポイント)、プレゼンティーイズム(76.8ポイント/80.0ポイント)、ワークエンゲイジメント(2.68ポイント/3.00ポイント)。

陸運業

9022





## 東海旅客鉄道株式会社

一人ひとりの健康は、日本の大動脈を支える土台。 運動習慣と喫煙率を重点目標に、社員の主体的な行動変容を促す

企業理念に示す「日本の大動脈と社会基盤の発展に貢献する」ことを使命とする東海旅客鉄道株式会社は、その担い手である社員一人ひとりの健康保持・増進こそが土台であると考えています。心身不調との相関性が高い健康関連指標の中でも「一日平均8,000歩以上歩く社員を50%以上とすること」「喫煙者数を25%減らすこと」を目標に掲げ、社員の行動変容とパフォーマンス向上に取り組んでいます。

運動習慣の定着を組織一体で進めるため、健保組合主催の歩行イベントに独自のインセンティブを付与して積極的な参加を呼びかけ、2018年春に5%だった参加率が2021年秋には76%に上昇しました。また、全社的に導入したオンラインフィットネスアプリには社員の44%が登録しており、行動変容の大きな一手となっています。2021年の定期健診の問診結果では、「週2回以上運動する者の割合」が2018年比で男性は5.9ポイント、女性は2.3ポイント増となり、着実に成果が表れています。





(左)歩行イベントに関する社内情報発信 (右)社内医療職による禁煙講話

#### ●オンライン禁煙外来の利用者が増加

喫煙対策では、屋内喫煙室について2020年以降、 $41\rightarrow13$ カ所へ集約を進めた。あわせて、研修での禁煙教育を継続しつつ、健保組合によるオンライン禁煙外来補助制度の利用を促進し、2019年は26人、2020年は72人が利用した。喫煙率は2019年以降、 $24.5\%\rightarrow23.0\%\rightarrow21.8\%$ と徐々に低下。

## MOL 商船三井



## 株式会社商船三井

人事・専門職・職場の三者連携で社員の主体的な健康づくりを後押し。 各人の状況に向き合ったメンタルケアがプレゼンティーイズムにも好影響

健全で活力ある「強くしなやかな企業グループ」を目指す株式会社商船三井は、社員の主体的な健康づくりを加速させ、一体感ある職場環境の実現と組織風土づくりを進めています。人事部・産業保健スタッフ・職場の管理監督者の三者が連携し、多様なアプローチで健康管理支援を一括推進するとともに、アンケート等から社員の声を集め、職場の課題を抽出して早期の予防対策に取り組んでいます。

重点課題として取り組むメンタルヘルス対策では、一律的なサポートでは復職が難しい傾向にあったことから、個別対応と各人のマネジメント力向上に注力。医務室メンタル部門と連携し、継続的なセミナー実施や個別支援の充実化を図りました。また、約200人の海外勤務者に対して個別ケアを行うなど、コロナ禍や各人の状況に向き合った対応により、2020年5月に5%だったメンタル不調割合が同年度末には2%に改善。プレゼンティーイズム割合も前年度比7.3ポイント減と良化しています。



航行中の船の 操舵室では乗 組員が日課の エクササイズ を実施

#### **資独自考案の体操で転倒リスク軽減、労災防止へ**

労働災害防止を目的として、独自の体操「MOLボディフィットエクササイズ」を考案。ストレッチを基本とした作業前の柔軟体操で、筋力強化や体幹・下肢筋力強化とバランス感覚の向上に役立つもの。転倒リスクを軽減する効果があることから、航行中の乗組員が毎日船上で行っている。

空運業

9201



JAPAN AIRLINES



## 日本航空株式会社

社員・会社・健保組合の三位一体で、幸福や満足度が高まる職場へ。 課題が顕在化する前段階から各職場に合った取り組みを推進

日本航空株式会社は、グループ全体で健康推進するプログラム「JAL Wellness」の下、社員・会社・健保組合が三位一体となって、企業理念とする「物心両面の幸福を追求」を目指しています。現在は5大指標(生活習慣病・がん・メンタルヘルス・たばこ対策・女性の健康)をベースに、満足度を高めながら働ける職場の実現に向けて健康施策に取り組んでいます。2021年には5カ年計画で「JAL Wellness My Book2025」を策定し、グループ社員の健康リテラシー向上とWellness活動推進に向けた発信を行いました。

コロナ禍で出社機会が大幅に減る中で、コミュニケーション 不足によるメンタルヘルス不調発生を防止するため、個人に 合ったアプローチを充実化。社内カウンセラーによる面談を広 く周知し、休業に至る前段階で相談の受け口となるよう、活用 を促しています。あわせて、各職場で適切な予防・対応を行う ために、上司に対する面談にも力を入れています。





(左)東京五輪前にはアスリート社員を起用したオンラインイベントを開催 (右)グループ社員にWEB配布している「JAL Wellness My Book2025」

#### ▼Wellness リーダーを中心とした活発な活動を展開

職場での健康づくりをけん引する「Wellnessリーダー」を配置し、積極的に活動を行っている。2021年の東京五輪100日前に開催したアスリート社員応援イベントには、Wellnessリーダーがオンラインとリアル会場で参加し、スポーツを通じた交流を図った。

## **Z HOLDINGS**



## Zホールディングス株式会社

健康宣言「UPDATE コンディション」を掲げ、独自性のある健康経営を推進。 新型コロナウイルス感染症への対応においても従業員の安全と事業継続を両立

Zホールディングス株式会社は、従業員やその家族の心身の健康が業績追求の最も重要な基盤と位置付け、就業規則にも健康経営の条項を明記。経営トップによる健康宣言「UPDATEコンディション」―働く人の身体の健康(安全)と心の健康(安心)をUPDATE する―を社内外に公開しています。

新型コロナウイルス感染症への対応においても、テレワークの一層強化によって従業員の安全と事業継続を両立。主力グループ会社であるヤフー株式会社では、2020年に時間と場所にとらわれない新しい働き方へと移行しました。新しい働き方では、リモートワークの回数制限およびフレックスタイム勤務のコアタイムを廃止(1日3時間以上勤務)し、在宅勤務率は約90%を実現しています。業務の生産性とパフォーマンスを数値化した独自の指標で算出する「業務生産性」は、平常時や過去と比較しても同等以上を示しており、従業員一人ひとりのコンディション管理意識の高さが社業の推進を支えています。



Yahoo Japan Corporation

健康増強月間として設けた10月のイベント「UPDATEコンディション月間」

#### ●オンライン健康増強イベントで歩数増

生活習慣病の発生予防を課題とし、独自に設けた10月の健康増強月間イベント「UPDATEコンディション月間」をオンライン開催。開催1カ月後にイベントへの参加をきっかけに歩数が増えた従業員は、2019年と比べ2020年は13%増の1,558名に上った。明確な行動変容と効果が見られたことから、2021年度も実施を決めた。

情報・通信業

9682





## 株式会社DTS

「ハイリスク者の削減」を健康経営の目標のひとつに掲げ対策を強化。 対象者全員にフォローを実施するとともに、予備群にも積極介入

株式会社DTSは、社員と会社の持続的な成長を実現する上で、健康で長くいきいきと働ける環境の構築が重要であるとし、健康経営を推進しています。健康経営の具体的な目標のひとつに「ハイリスク者の削減」を挙げて対策を強化。2019年度のハイリスク社員は減少傾向でしたが、定期健診後の二次検診の受診率が健保組合平均よりも低い状態が続いたため、独自のハイリスク者基準「レッド/イエロー」に、新たにハイリスク予備群として「グレー」基準を導入するとともに、各自が健診結果を入力することでハイリスク判定ができるツールを導入しました。

2020年度のハイリスク判定ツールの実施率は71.6%となり、ハイリスク者全員に対してフォローを実施しました。さらに、対象者への指導により精密検査受診率、特定保健指導実施率も改善。保健指導や健康情報の発信などにより睡眠時間・運動習慣化率・喫煙率も改善しており、今後も健康増進施策を積極的に実施していく予定です。



産業医面談の様子

#### ☞就業規則で「ノー残業」を明文化

週1回のノー残業デーを就業規則に規定。組織全体で長時間労働の削減に取り組んでいる。2020年度の平均時間外労働は、前年度に比べ約2時間の削減を達成し、成果が表れている。また、2021年のストレスチェックでも、高ストレス者割合の減少を確認した。





## 株式会社KSK

エンゲイジメント重視のオリジナリティあふれる健康経営施策を展開。
会食支援や読書会などのオンライン対応によりコミュニケーションを促進

社員一人ひとりの健康が長期的・持続的な成長の実現に不可欠であると位置付け、エンゲイジメント重視の健康経営を推進する株式会社KSK。コロナ禍で社員間のコミュニケーションが取りづらい環境になっている中、さまざまなエンゲイジメント施策でコミュニケーションの活性化を促進しています。社員同士のオンライン会食の費用を一人当たり10回まで支援する施策には、約8割(のべ5,008人)が参加。オンライン読書会には1,007名が参加、1 on 1 MTGも半期で一人当たり平均3.8回実施するなど、多くの社員に広く取り組まれる施策となっています。

オンラインの会食や読書会は仲間と、1 on 1は上司とのコミュニケーションを促進させ、社内で行っている「チーム力サーベイ」のコミュニケーションに関する項目の回答指数では、前年度2.7から3.0に向上しました。また、2019年度と比較し、高ストレス者割合も10.4%から7.8%と減少し、相対的プレゼンティーイズムは0.93へと向上。目標とする0.9以上を実現しました。





(左)川柳コンテストでコロナによるストレスを楽しく発散 (右)社員やその家族、ビジネスパートナーに感染防止対策品を配布

#### ②全社を挙げて徹底的な新型コロナウイルス対策

コロナ禍において感染者0人を目標に対策を継続し、2020年度の感染率は0.29%。2021年も9月時点で東京都の感染率2.69%に対し、0.9%に抑えることに成功。全社員へのアンケートの結果、感染対策を「徹底している」とても徹底している」と回答した社員の合計は84.4%に上り、ヘルスリテラシーの高さを裏付けた。

情報・通信業

9719





## SCSK株式会社

ピンチもチャンスに変えて進化し続ける「健康わくわくマイレージ」。 コロナ禍における歩数減を組織的な取り組みで改善

SCSK株式会社は、社員の健康をゴールではなく「スタート」と位置付け、健康経営推進に長年力を入れてきました。2015年度から健康増進施策の基盤として実施している「健康わくわくマイレージ」や、労働時間の適正化や有給休暇の100%取得を目指す「スマートワーク・チャレンジ20」などにより、社員の意識変化や行動習慣の改善を図ってきました。

しかし、コロナ禍の影響により約8割の社員が「運動不足」を認識。マイレージの平均歩数も以前と比べて約2,000歩減少していることがわかりました。そこで、経営トップからのメッセージ発信や役員会での現状報告、新入社員等へ活動量計の配付などを実施。組織的な取り組みもあわせて、一日平均歩数は2020年4月の6,731歩から、2021年10月には8,204歩まで20%以上増加しました。また、日本健康マスター検定の費用補助を実施したところ、150名が受検するなど、「健康経営を全員で取り組もう」という組織風土の定着がうかがえる結果が表れています。





(左)健康増進施策の基盤として「健康わくわくマイレージ」が定着 (右)経営トップが毎月健康経営に関するメッセージを発信している

#### ☞ 「肩こり・腰痛」「睡眠」のセルフケアセミナーを実施

パフォーマンス低下の要因として、社員の半数以上が「首や肩のこり」を挙げた。そこで、自分に合った不調改善方法を模索できるよう、セルフケアセミナーを実施。肩こり腰痛セミナーには500名以上、睡眠講演会・セミナーには2,000名以上が参加し、両セミナーともに活用度は9割以上に達した。

# TOKAIホールディングス



## 株式会社TOKAIホールディングス

健康リテラシーの向上によるパフォーマンス維持に取り組み、構造・環境の変化に対応。 高いリテラシーを持つ従業員が生産性向上に寄与することを独自指標で評価

株式会社TOKAIホールディングスは、平均年齢の上昇やワークスタイルの変化に伴う働き方の多様化、定年延長といった環境変化に対応すべく、健康リテラシー向上による従業員のパフォーマンス維持に取り組んでいます。健康リテラシーはグループ独自の指標で評価しており、ポイントが高い従業員ほど労働生産性が高く、自分の役割や仕事内容にやりがいを感じているほか、「家庭や職場、地域社会で豊かな人間関係がある」という傾向が見られました。

喫煙に関しては、健診結果における喫煙者の有所見率が非喫煙者に比べ、検査11項目中7項目で高いことが判明。また、健康リテラシー指標においても、リテラシーの高い従業員の割合は、非喫煙者59.1%に対し、喫煙者37.9%という結果となりました。高い健康リテラシーを持つ従業員が労働生産性をけん引することから、リテラシーの向上のために、今後もグループの喫煙率を下げていく取り組みを推進していく考えです。



「健診結果の見方とリスク」をテーマにしたオンライン教育動画

#### 

禁煙外来治療への会社補助金として通院型禁煙プログラムとオンライン禁煙プログラムを提供し、特に「ニコチンガム利用」の効果が高かった。また、喫煙者に対して禁煙を促す、社長からの手紙を送付。送付者386名のうち、107名が禁煙に成功し、大きな成果となった。

卸売業

8015





## 豊田通商株式会社

従業員・職場・社会に対してポジティブであることを目指す健康経営。 コロナ禍の運動不足解消イベントなどを通じて、身体活動量向上による健診結果の良化を確認

豊田通商株式会社は、「従業員の心身の健康が会社の一番の 財産 | の理念に基づき、健康経営に取り組んでいます。

コロナ禍への対応のため2020年4月より全社員の在宅勤務を導入。その影響による生活習慣病やメンタル不調が懸念されたため、早期から産業医講話や健康管理室の「在宅勤務時の健康的な生活のススメ」などを発信し、健康意識の維持・向上を図りました。同時に、身体活動量を維持すべく、ウォーキングアプリを導入し、2回のウォーキングイベントを実施しました。アプリには258名が登録し、イベント参加者の90%以上が「また参加したい」と回答。また、参加者アンケートの結果から、一日の平均歩数1万1,000歩で減量効果、8,000歩で意欲の向上や熟眠などの良い効果を確認。2020年度の定期健診結果でも、身体活動が増えた人は、減った人と比較して体重・腹囲・収縮期血圧が有意に低下しているため、今後も身体活動量の促進を図っていく考えです。



NPO団体とコラボしたチャリティーウォーキングイベントを開催

#### 禁煙外来全額補助制度を導入し、喫煙率が低下

2019年に行った禁煙セミナーのアンケートで、喫煙者の45%が禁煙外来に興味があると回答したことから、禁煙外来全額補助制度を導入。制度利用者は2020年度までに31名に上り、2020年度は71名が禁煙に成功した。2年間で男性喫煙率は29.9%から25.8%と4ポイント以上減少している。





## 株式会社丸井グループ

長年の取り組みで Well-being の自分ごと化が浸透。 自分のコミュニケーションタイプを知るワークショップに多数の社員が参加

共創サステナビリティ経営の重要な基盤として、健康経営を 推進する株式会社丸井グループ。これまで、全社を挙げての 「Well-being推進プロジェクト」などの活動を通じて、自発的 な職場ウォーキングやラジオ体操などを実施してきました。

コロナ禍の影響で、参加者は2019年度67%→20年度57%と 減少。社員間コミュニケーションが取りづらい状況になったこ とから、社員区分を問わずすべての社員が参加できるオンラ インワークショップを行いました。ワークショップのテーマは 「自身のコミュニケーションタイプを知って他者との会話に活か す」。ワークで得た知見を各職場で広く共有する施策も行いまし た。2021年は計11回のワークショップを開催し、78.8%の社 員が参加。コロナ前に実施したワークショップよりも高い参加 率となりました。個々の社員が課題を自分ごととして捉え、主 体的に参画した成果であり、参加者の98.7%が「職場のコミュ ニケーション向上への理解が深まった」と回答しています。



#### ☞ 「休むルール」 ではなく 「働きやすいルール」へ

人事部と産業保健スタッフが連携し、メンタルヘルス不調 による新規休業者を低減させる施策を実施。EAPサービスの 導入等のリテラシー向上施策のほか、有給欠勤6カ月制度を 「働きやすいルール」に改定した結果、2018年度に79名だっ たメンタルヘルス不調による新規休業者は、2020年度には 42名と大きく減少した。

8527





## 株式会社愛知銀行

「人」を銀行最大の財産と位置付け、健康増進活動を推進。

帰宅時間を早めると睡眠時間が増えることを実証し、今後は睡眠の質向上にも取り組む

株式会社愛知銀行は、「人」を最大の財産とし、従業員の生産 性や働きがいを高めるため、「健康意識の向上」「心身の健康増進」 「働きやすい職場づくり」を目指しています。

近年の課題は睡眠。健保組合による健康スコアリングレポー トで睡眠習慣リスクが高い結果であったため、睡眠習慣の改 善によって生活習慣病の発症リスクを抑える取り組みを実施。 2019年の従業員アンケートでは、平日の睡眠時間が6時間未満 52%、5時間未満10%と、睡眠時間の不足が明らかになりました。 「帰宅時間が遅くなると睡眠時間が短くなる」との仮説に基づいて、 2017年10月から時間外労働の削減に積極的に取り組んだ結果、 一人当たりの時間外労働(年間)は、2016年度172.8時間から、 2020年度117.6時間まで減少。2021年の従業員アンケートでは、 平日の睡眠時間が6時間未満は45.7%、5時間未満も7.7%まで 減少しました。今後は「適正な睡眠習慣を有する者の割合」を高め、 睡眠の質向上にも取り組んでいく方針です。



(左)「あいぎん健康宣言」の具体 施策 (右上)社内診療所の様子 (右下)女性の病気をテーマとし たセミナーでリンパ体操を実施





#### 「禁煙チャレンジ」で喫煙習慣改善施策を複数実施

2019年から、禁煙外来の治療費・禁煙補助薬の購入費の補 助、禁煙アプリの無償提供などを実施している。同年10月か らは敷地内禁煙を開始。その結果、2017年度に18.2%だっ た喫煙率は、2020年度には15.2%まで低下した。今後は禁 煙デーなどを通じ、さらに効果を高めていく計画。

## 大和証券グループ本社

Daiwa Securities Group Inc.



## 株式会社大和証券グループ本社

女性特有の健康課題に包括的に対応し、女性の活躍を推進。 更年期の体調不良や不妊治療でも利用できる「エル休暇」を制度化

株式会社大和証券グループ本社では、女性特有の健康課題に対処し、女性活躍を推進することで、2021年度時点で16.3%となっている女性管理職比率を、2025年に25%以上とする目標を掲げています。これまで、10年以上にわたって女性活躍支援に継続的に取り組んできた結果、キャリアを継続する女性が増え女性管理職も増加。一方で、更年期への対応や仕事と不妊治療の両立といった、女性特有の健康課題が表面化してきました。

そこで、2018年度から女性特有の健康課題に対処する「Daiwa ELLE Plan」の運営をスタート。休暇制度、健康リテラシー研修、管理職への理解促進、仕事と不妊治療の両立支援など、女性特有の健康課題について包括的に取り組みを進めました。これまで「生理休暇」としていた休暇の名称を「エル休暇」とし、生理のみならず更年期の体調不良や不妊治療でも利用できるようにしたことで利用者が増加。管理職に占める女性比率は昨年比で1.8ポイント上昇するなどの効果が表れています。



女性がいきいきと働き続けられるよう支援する「Daiwa ELLE Plan」

#### ② テレワーク中のフィットネスがブームに

健康増進イベント「KA・RA・DAいきいきプロジェクト」では、フィットネスアプリが好評で、20代・30代の社員の3割以上が利用した。テレワーク中に筋トレやヨガなどの運動を行う社員が増加。独身寮においてもブームが起きるなど、運動習慣者比率は3年前に比べ1.3ポイント上昇した。

保険業

8630





## SOMPOホールディングス株式会社

健康経営で目指す「SOMPOのパーパスの実現」。 オンライン企業内大学も活用して幅広い層へアプローチ

SOMPOホールディングス株式会社は2021年5月、中期経営計画のスタートにあたり、長期スパンでグループが目指すものを「"安心・安全・健康のテーマパーク"により、あらゆる人が自分らしい人生を健康で豊かに楽しむことのできる社会を実現する」とした「SOMPOのパーパス」を定めました。その実現には社員一人ひとりのエンゲイジメントや心と体の健康が不可欠であるとし、重要な経営戦略として健康経営を推進しています。

グループを挙げて取り組んでいる働き方改革では、社員の自律自走を支援する1 on 1を開始し、働きがいや生産性のさらなる向上を図っているほか、プレゼンティーイズムなどをKPIに設定し、改善を目指しています。グループ企業のSOMPOひまわり生命では、2016年度から禁煙の取り組みを継続。2020年度には、禁煙意欲者への個別フォローなどを強化したことにより、喫煙率は前年度比-4.2%となる11.1%と大幅に低下しました。今後も禁煙サポートを拡充し、健康経営を推進していきます。



2020年10月に設立したオンライン企業内大学「損保ジャパン大学」

#### ②企業内大学を活用したヘルスリテラシー向上

損害保険ジャパンでは、全従業員が利用できる「オンライン企業内大学」で健康に関する講義シリーズの配信を開始し、のべ2,000名が受講。講義配信後のアンケートでは、「健診結果を見直した」「生活習慣改善に取り組みたい」といったコメントが多くみられ、さらなる従業員の意識変容、健康リテラシー向上が期待される。



## 東京海上ホールディングス



## 東京海上ホールディングス株式会社

全員参加型で高満足度の「健康チャレンジ」が健康習慣改善のきっかけに。 プレゼンティーイズム改善との相関も確認

東京海上ホールディングス株式会社は、社員一人ひとりの生活習慣に応じた適切な対策を通じて、運動、食事、喫煙、睡眠、飲酒等の生活習慣リスク者の低減や生産性の向上を目指しています。1990年度より継続している全員参加型の健康増進策「健康チャレンジ」には、職場ごとのキーパーソン設置、社長表彰の実施、AI健康アプリコースの導入など、新たな工夫を次々と盛り込みました。加えて、さまざまな健康課題に対応できるよう、23のコースを設定。実施後のアンケートでは88.9%という高い満足度を誇っています。

例えば、「運動コース」では運動習慣が約3.6倍、「朝食コース」では食事習慣が約1.9倍に改善するなど、高い成果を記録。分析結果から、健康チャレンジにはプレゼンティーイズムやワークエンゲイジメントの悪化抑制効果も示唆されています。このほか、女性の健康支援として「女性の健康コース」、Mothers' Roomの設置、がん検診費用補助などの充実を図っています。





女性の健康を支援する「ミモザ健康委員会」を中心に多様な取り組みを展開

#### ☞健康リスクの高い従業員に対策で"先回り"

社員の平均年齢の上昇に伴う生活習慣病ハイリスク者増加の可能性を踏まえ、2020年度は、生活習慣病ハイリスク者対策として、産業医面談・主治医との連携、「若年層肥満対策減量プログラム」などの取り組みを強力に推進。ハイリスク該当者割合は2.1%と前年比0.3ポイント減、減量成功率は70.7%となるなど、高い効果が確認された。

その他金融業

8566

## リコーリース株式会社



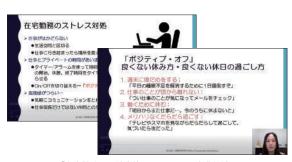
## リコーリース株式会社

ニューノーマル時代の新たな健康課題に手厚く対応。

コミュニケーション機会を意図的に創出し、エンゲイジメント指標が全面的に向上

安全・健康・快適な職場環境の構築とワークライフバランスの充実に取り組んでいるリコーリース株式会社。コロナ禍で在宅勤務へシフトする中で、生活習慣の変化が心身の健康悪化、コミュニケーションやモチベーションの低下につながることを課題と捉え、コミュニケーション機会を創出する施策を複合的に実施してきました。特に、一人暮らしの多い若手社員には孤独感やふさぎ込むことがないよう、上司と部下の1on1ミーティングを強化したほか、新入社員・若手社員の面談を定期的に実施してメンタル面をフォロー。そのほかにも、共通の趣味や関心事について語れる「オンライン交流会」や、全社員が自己紹介項目を記入しお互いに興味を持つ仕組みを作るなど、全方位的なコミュニケーションの活性化が行われました。

取り組みの結果、エンゲイジメント調査の各指標ポイントは、「健康」+8、「ストレス反応」+6、「人間関係」+3、「ワークライフバランス」+6など、スコア全体が向上しています。



「在宅勤務での健康管理」をテーマに産業保健スタッフによる オンラインセミナーを実施

#### 健康リテラシー向上のためのコンテンツを配信

在宅勤務を中心とする社員の8割以上が受講したオンラインセミナーでは、ストレス対処のセルフケア、長時間労働回避のための時間管理、自宅でできる健康管理などの総合的なコンテンツを配信。そのほか、特定保健指導の強化、役員会議への産業医の出席、ポータルサイトによる健康情報の発信も実施した。





## 東急不動産ホールディングス株式会社

企業価値の持続的向上を目指す上で源泉となる従業員の健康と活力。 生産性低下の一因である「睡眠」の改善に積極的にアプローチ

東急不動産ホールディングス株式会社では、従業員の心身の健康と活力の維持・向上が持続的な企業価値向上の基盤であると位置付け、グループ企業の東急不動産では、2025年にエンゲイジメントレーティングAAを目指しています。

2019年の本社移転時のアンケートにおいて、生産性の低下の要因に「業務時間中の眠気」が挙げられたため、改善に向け継続的な取り組みを行ってきました。PCシャットダウンシステムを導入し、労働時間適正化の取り組みを通じて睡眠時間の確保を促したほか、社内に仮眠室を設置したことも、疲労軽減やパフォーマンス向上につながっています。また、「中抜け勤務」を制度化するなど、プレゼンティーイズムの低減にも対応したワークスタイルを後押ししています。定期健診時の問診では、睡眠について92.6%がポジティブに回答。ストレスチェック集団分析では、睡眠状態も関与すると考えられる「抑うつ感」が87、「疲労感」が85と、全国平均より良好な結果となりました。



社内に仮眠室を設け、疲労軽減に役立てている

#### **愛** 喫煙率低減のため多様な施策を実施

禁煙セミナーの実施や、禁煙プログラムの外部委託、禁煙外来補助、禁煙補助剤購入補助のほか、禁煙達成者や非喫煙者へのインセンティブ付与などを実施。また、毎月22日を「禁煙の日」とし、禁煙を啓発した。2020年度の喫煙率は16.4%となり、2019年度比で0.3ポイント減。喫煙率は毎年低下傾向にある。

サービス業

2412



## **Benefit one**



## 株式会社ベネフィット・ワン

保健衛生から従業員の意識・行動まで、健康経営のさまざまな指標に目標値を設定。 肥満の解消・予防に向け、ライフスタイルに合わせた多彩な支援策を提供

「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」を健康経営宣言に掲げる株式会社ベネフィット・ワン。自社ツールの「ベネワンプラットフォーム」を活用し、勤怠・健診・生活習慣・メンタルヘルス・生産性・エンゲイジメントなどを一元管理・分析し、数値目標を設定して健康課題の解決に取り組んでいます。

2015年度に肥満者が全体の約30%を占めたことから、2023 年度までに20%に下げることを目標に対策を強化。保健指導実施率100%を目指し、電話で個別勧奨をしたり、対象外の人にもオンラインで健診後指導などを行いました。さらに、食生活改善アプリの提供、フィットネスクラブの利用促進など、ライフスタイルに合わせて体重減量に取り組める支援を行っています。こうした施策と支援と独自の「健康ポイントプログラム」の掛け合わせにより、健康づくりを楽しむ風土が醸成されています。



自社ツール「ベネワンプラットフォーム」でさまざまなデータを一元管理

#### ●徹底した対策で肥満者の割合が8ポイント以上減少

左記の取り組みに加え、体重減量に対するインセンティブを強化するなど、徹底した肥満対策・メタボ対策を実施。 健診結果における肥満者の割合は、2015年度30.6%→19年度24.0%→20年度22.0%と大幅に減少。適正体重(BMI値18.5~25未満)を維持している人の割合は、2017年度61.9%から20年度63.7%に増加した。

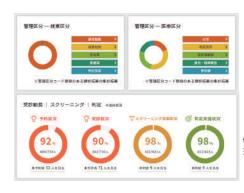
## VALUE HR

## 株式会社バリューHR

健診結果と医療費の分析データから抽出された課題の「見える化」を実現。 4つの健康経営分科会による取り組みが好循環を生み出す

株式会社バリューHRは、自社開発の健康づくりサービスを 社内実践することにより、従業員一人ひとりの健康増進を図る とともに、コミュニケーション活性化やモチベーションアップ を実現する健康経営の取り組みを行っています。健康経営分科 会では「健康増進」「健康管理」「ワークライフバランス」に加え て「社内風土醸成」をテーマとして新しい分科会をスタートさせ、 企業価値向上や人材定着に向けて、取り組みのバージョンアッ プを続けています。

会社全体の健康経営課題として、健保組合との連携により健診結果と医療費を突合分析し、「健康リスクの保有者率」「再検査や治療率の向上」「健康リスクの改善率と悪化率」「生活習慣の改善率と健康リテラシーの向上」の4つを抽出して対策。その結果、「再検査や治療率」は27.1%→33.7%、「健康リスクの改善率」は12.9%→14.9%とそれぞれ改善。こうした取り組みが企業価値や働く環境、採用力の向上につながると期待しています。



健診結果管 理システムの ダッシュボー ド機能の一部

#### **す**自社の健診結果管理システムをバージョンアップ

自社の健診結果管理システムをバージョンアップし、ダッシュボード機能を搭載。再検査対象者のグラフやリストが一目でわかるようにワンランク上の"見える化"を実現し、産業医や人事担当者が再検査フォローしやすい仕組みを構築。また、従業員も経年の健診結果に加え、習慣病リスクなどを視覚的に確認できるようにし、健康リテラシーを高めている。

サービス業

8769

企業に未来基準の元気を!



初選定

## 株式会社アドバンテッジリスクマネジメント

女性従業員のエンゲイジメントが生産性向上のカギ。

健康増進とキャリア形成環境を整備する中で不妊治療のための休暇・休職を制度化

株式会社アドバンテッジリスクマネジメントは、女性従業員 比率が55%と高く、女性のエンゲイジメントを高めることが生 産性向上につながると考えています。また、部門長の半数以上 が高エンゲイジメント者であることから、女性が健康を保持し つつ管理職としてのキャリアを形成できる環境を整えることを 重視し、健康づくりをはじめとするさまざまな施策を行っています。

一方で、過去のストレスチェックにおける女性の高エンゲイジメント者比率は、男性よりも13.2~5.2ポイントほど低い結果に。そこで、2020年度には「女性従業員対象へルスリテラシー向上セミナー」を実施し、参加者から高い満足度評価を得られたほか、不妊治療のための休暇・休職制度も整備しました。こうした取り組みの結果、2021年度には女性の高エンゲイジメント者比率が2018年度から2ポイント上昇。女性のプレゼンティーイズムによる生産性損失割合は2018年度から11ポイント改善と、大きな成果を挙げています。



ウォーキングイベント「あゆみ」と本社 周辺の清掃活動を 兼ねた特別企画「ナイトウォークイベント」での様子。地域 貢献やコミュニケー ション活性化にも ながっている

#### でウォーキングイベントで目標歩数達成率が2倍に

運動機会の増進のため、ウォーキングイベントを実施。 2020年度は138名が参加し、翌年度には「一日平均8,000歩 以上歩く比率」が2倍近く上昇した。生活習慣改善アプリや 睡眠問題解消アプリの配布、管理職向け禁煙セミナーなども 実施。睡眠や喫煙の指標も改善するなど、効果が表れている。

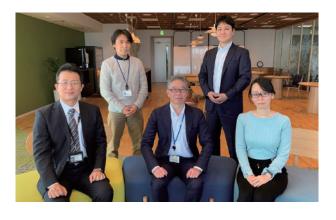
## 健康経営の現場から〜選定企業の声〜

※各社感染症対策を十分に行い、安全に注意した上で撮影しています。



#### 日本水産株式会社

4年連続で健康経営銘柄に選定いただいたことを励みに、 今後もより一層、当社の掲げる「健康経営宣言」の実現に 向けた取り組みを行い、多様な人材が健康で能力発揮で きる、生産性の高い職場を目指していきます。



#### 株式会社INPEX

このたび、3年連続で選定していただきました。今後も、健康経営のリーディングカンパニーとして、社員がより一層いきいきと働けるための充実した健康保持・増進施策を推進していきます。



#### マルハニチロ株式会社

これまでの取り組みが実を結んだ形となり、大変光栄です!「世界においしいしあわせを」というグループスローガンを体現し、食を基軸に、運動・睡眠などと合わせた一連の取り組みを通じて社員が健康に、そして自らの強みが発揮できる風土作りにこれからも邁進していきます。



#### 高砂熱学工業株式会社

カラダの健康だけでなく、ココロまで活き活きとした毎日を送る会社になる。それが当社の目指す"Well-beingカンパニー"です。自身の健康と高い労働意欲を両立するため、日々健康課題の解決に取り組んでいます。



#### アサヒグループホールディングス株式会社

「全ては健康あってこそ」。私たちは社員およびその家族の心身の健康を第一と考え、会社・健保組合・労働組合が一体となり取り組みをしています。今後も社員とともに活き活きとした職場風土の実現を目指します!



#### 株式会社ゴールドウイン

私たちは「スポーツを通じて、豊かで健やかな暮らしを 実現する」という企業理念に基づき、従業員が心身とも に健康で、一人ひとりの個性や能力を発揮し、楽しみを 感じながら働ける環境づくりに取り組んでまいります。

#### 大王製紙株式会社

当社の健康経営は、会社・健保組合・労働組合が三位一体となり推進しています。健康経営銘柄に選定いただき、これまで地道に継続してきたことへの自信につながりました。これを励みとし、これからも社員とその家族の健康のために取り組んでまいります!





# SEKSU

#### 積水化学工業株式会社

2年連続の銘柄選定、とても嬉しいです! 昨年は、社内外で情報交換の機会も増え、さまざまな施策に勢いがつきました。新たな刺激を受けたので、より一層グループ全体でのWell-Being文化醸成に向けて挑戦していきます。

#### 花王株式会社

社員と家族をGENKIに! を目指し、全国の産業保健スタッフと、健康開発推進部、花王健保組合とが力強く連携し、健康経営を推進しています。今後は取り組みを広げ、社会全体の健康支援につなげていきます。





#### 第一工業製薬株式会社

中期経営計画「FELIZ 115」で掲げる社員幸福度経営の実現には、従業員の健康の維持・向上が不可欠と考え、健康経営に取り組んでいます。健康経営銘柄3年連続選定を励みに、今後も従業員一人ひとりの健康と向き合っていきます。



#### 富士フイルムホールディングス株式会社

グループ従業員が健康で意欲高く働くことを基盤とし、トータルヘルスケアカンパニーとして、事業を通じて社会課題の解決を図り、世の中に価値を提供してまいります。



#### 出光興產株式会社

当社グループでは、行動指針において「すべてにおいて健康・安全を優先する」と定義しており、グループ全従業員が心身ともに健康で活き活きと働くための健康づくりを経営上の課題として位置付け、健康経営を推進しています。



#### 日本特殊陶業株式会社

2017年度より健康経営に取り組み始め、従業員が心身ともに健やかに働けるように日々、健康経営に至誠に取り組んでまいりました。健康経営銘柄の認定に満足することなく、さらに前進してまいります。

#### 協和キリン株式会社

従業員等に真摯に向き合い、健保、本社、各事業場が連携することで最適な施策の実践につなげています。従業員等の豊かな人生の実現に加え、企業価値向上ややり切る企業文化の醸成、および、ライフサイエンス企業として世界の人々の健康と暮らしに貢献していきます。



#### 住友ゴム工業株式会社

お客様や社会に「最高の安心とヨロコビ」を提供するため、健康文化を築き、さらなる健康経営の推進に向けて、健保組合、社員、ご家族など関係する皆さまと力を合わせて活動を続けてまいります。



#### JFEホールディングス株式会社

健康経営銘柄選定が、JFEグループの健康経営推進活動に勢いを与えてくれています。自社考案の「安全体力®機能テスト」に基づき、社員の体力向上、製造現場における安全な作業の遂行の意識化に取り組んでいます。





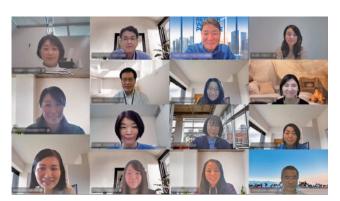
#### 古河機械金属株式会社

精密検査受検勧奨強化、就業時間中の禁煙化、データへルスの導入などに取り組んでいます。運動習慣、食事、 睡眠などの改善が今後の課題であるため、引き続き従業 員の意識向上に向けた施策を実施していきます。



#### 日東精工株式会社

創業時より、従業員および家族の健康は会社にとって財産であると考え、心身の健康と働きやすい職場づくりを推進してきました。今後も健康経営の推進と普及活動に取り組み、さらなるスパイラルアップを目指します。



#### 株式会社SUMCO

SUMCOのマテリアリティのひとつが従業員の健康です。SUMCOの価値創造の源泉である「健康」という見えない資産に着目して、半導体の進歩とともに従業員も成長していくために、今後も努力を続けてまいります。



#### アネスト岩田株式会社

スマートミールの導入、ウォーキングイベントを開催し、「バランスの取れた食事」をとること、「運動」への意識向上を図りました。 今後も、従業員とその家族が笑顔でイキイキと輝けるよう、健康 増進活動に取り組んでまいります。







#### コニカミノルタ株式会社

「HealthからWellnessへ」を合言葉に、人事部、産業保健スタッフ、健保組合が緊密に連携して、実効的な対策を立案・実行することで、健康をベースに個が輝き成長できる会社を目指します。



#### 株式会社明電舎

今後の健康経営は、「人」、「企業」、「社会」の健康を戦略的に組み立てることが望まれると考えます。明電舎は、従業員のウェルビーイングを向上させることを基盤に、企業活動を通じて社会のサステナビリティ・パートナーとしての役割を果たしていきます!

#### オムロン株式会社

健康経営推進に取り組み、5年が経過しました。コロナ禍という不測の状況下での活動も経験し、いろいろな環境下での体験を重ね、ある程度の知見も積んできました。次年度からは新たな展開・試みを実行し、健康経営を更に進化させていきます!





#### 日本電気株式会社

当社は、誰もが人間性を十分に発揮できる持続可能な社会の実現をPurpose (存在意義)として掲げています。選定を励みに、今後も日本電気健保組合と共に「Better Condition, Better Life」をスローガンとした健康経営を通じて、Purpose実現へ貢献していきます。

#### セイコーエプソン株式会社

「自由闊達で風通しの良いコミュニケーション環境」「仕事を楽しむ」「組織風土改革」を掲げた社長の下、「エプソングループ健康経営宣言」に向かって取り組みを強化しています。



#### 株式会社アドバンテスト

会社、健保組合、労働組合が一体となり、従業員およびその家族の健康維持・増進の活動を積み重ねてきた結果の初選定、大きな励みとなります。今後も心身とも健康に働くことができる職場作りに取り組んでいきます。

#### キヤノン株式会社

時代の大きな転換期を迎え、従業員の働き方・健康にも大きな影響があったなか、4年連続で選定いただき大変光栄です。 今後も変化を捉え、社員個人が自ら健康になる力を伸ばしていける施策をキヤノングループ全体で推進していきます。





#### 豊田合成株式会社

従業員が心身共にイキイキと働けるよう、われわれ医療スタッフは、伴走者として寄り添い続け、日ごろの会話に"健康"の話題があふれれる健康文化を醸成、定着していきます。そして、健康寿命の延伸に貢献します。



#### 株式会社島津製作所

経営理念である「人と地球の健康」への願いの実現に向け、会社、健保組合、労働組合が一丸となり、島津グループの社員とその家族の健康維持増進、ステークホルダーへの健康経営の取り組みの普及活動に邁進してまいります。



#### ヤマハ株式会社

ヤマハ株式会社の健康戦略は20年かけた喫煙対策から次のステップに進みます。私たちは"これまでも、これからも"社員とその家族が"心身ともに健やかに自分らしく生きる(Sound Living)"の実現に向けたサポートを続けていきます。

#### 北海道電力株式会社

社員一人ひとりの健康活動に、実直に寄り添ったサポートを日々心がけて「健康のあかり」を灯し続ける気持ちで取り組んできました。これからも地域に広がる北海道らしい健康経営の取り組みを着実に実践していきます。







#### 東海旅客鉄道株式会社

4地区に拠点を持つ健康管理センター、企業立病院、人事部門が連携し、250を超える職場の健康づくりを支援しています。社員一人ひとりがその能力を最大限発揮することができるように、これからも心身の健康の保持・増進に努めていきます。

#### 株式会社商船三井

商船三井グループは、社員の健康増進を重要な経営課題と位置付け、社員一人ひとりが自らの健康は自ら守る意識を持ち、心身の健康づくりに取り組むことを支援し、安心して働ける一体感のある職場環境づくりと組織風土の醸成を推進します。





#### 日本航空株式会社

2021年度、「ウエルネスを文化に」を合言葉に全グループ社 員向け「JAL Wellness My Book2025」を発信し、5ヵ年計画 でのWellness活動を策定しました。全社員が健康でイキイキ と働き続けられるよう、取り組みを進めていきます。



#### 株式会社DTS

当社の健康経営への取り組みが認められ、銘柄認定いただけたことを大変嬉しく思います。会社の最大の財産である社員が、心身ともに健康で活き活きと能力を発揮できるよう、引き続き健康増進活動を推進してまいります。

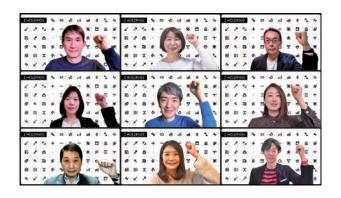


#### SCSK株式会社

「健康こそが事業発展の礎」という当社の健康経営の理念に基づき、一人ひとりがこれまで以上にいきいきと活躍できるよう、SCSK健保組合や各専門スタッフと協力の上、引き続き健康経営を推進していきます!

#### Zホールディングス株式会社

私たちは、働く人やそのご家族の心身の健康こそが最も重要な基盤であり、第一条件であると考えています。ユーザーにとってより良いサービス提供とそれを通じた業績追及を目指し、健康経営を推進してまいります。



#### 株式会社KSK

「元気な従業員、元気な会社」をスローガンに健康経営に取り組んでいます。今後もさまざまな楽しいエンゲイジメント施策を展開して、社員と家族の長期的な健康を実現してまいります。



#### 株式会社TOKAIホールディングス

従業員の健康が大事な財産であると捉え、健康増進を積極的に支援しています。今後も従業員、家族、地域・社会の人々の健康保持・増進に取り組み、健康的な社会の実現に貢献していきます。





#### 豊田通商株式会社

当社は「従業員の心身の健康が会社の一番の財産」の理念に基づき健康経営に取り組んでいます。「従業員の健康」「職場の活力の向上」「社会への貢献」を3つの柱として、今後もさらなるヘルスリテラシー向上を推進していきます。



#### 株式会社愛知銀行

「銀行の財産は人」であり、従業員とその家族の心身の健康こそが重要であると考え、全役職員が一体となり健康管理・健康づくりに取り組みました。その取り組みが評価されたことは大変うれしく、これからも健康経営の取り組みを拡充していきます。



#### SOMPOホールディングス株式会社

"SOMPOのパーパス"実現のためには、社員一人ひとりのエンゲイジメントや心と体の健康が欠かせません。グループー丸となって健康経営をさらに推進していきます。

#### 株式会社丸井グループ

Well-beingの視点を通じて新しい価値を創り、社会全体をしあわせあふれる場所にしていくことをめざし、お客さまや他企業の皆さまと共に活動を拡げています。これからも社内外に開かれた活動を通じてWell-beingな世界を創っていきます。



#### 株式会社大和証券グループ本社

CHOのもと、総合健康開発センター(医務室)、健保組合、人事部のスタッフが強く連携して取り組みを実施しており、社員の健康意識が年々高まっています。



#### 東京海上ホールディングス株式会社

これまでの地道な健康経営の取り組みにより、社員の健康に対する意識が着実に向上していることを実感しています。これからも健康経営を通じて社員とその家族、地域・社会のウェルネス推進に貢献してまいります。



#### リコーリース株式会社

選定をきっかけに業種を超えて交流が増えました。 リモートワーク導入により健康管理も変化しましたが、 これからも健康経営を基盤とした柔軟な働き方を推 進し、社員が健康でいきいきと働き、幸せを実感でき る施策の実現に取り組んでまいります。





#### 東急不動産ホールディングス株式会社

変化に挑戦していく従業員が活力を持ち続けるためにも、「健康経営」と「働き方改革」の意義が増しています。これからも従業員の心身の健康を第一に考え、グループ全体で健康経営に取り組んでまいります。



健康経営のトップランナーとして、社員が健康に働ける環境 創りはもちろんのこと、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してまいります!





#### 株式会社バリューHR

今回、2年連続で選定いただきました。今後も「健康管理のインフラ」を目指す企業として、さらに社員、お客様、皆さまの「Well-being」を実現するためにより一層邁進してまいります!

#### 株式会社アドバンテッジリスクマネジメント

健康経営の推進は、コーポレートメッセージ「企業に未来基準の元気を!」を自ら体現すること、そしてお客様に提供する価値の向上にもつながると考えます。今後も従業員とその家族のウェルビーイング・ハピネス向上につながる活動を実施してまいります。



## 上場企業における健康経営の広がり

健康経営度調査の実施、健康 経営銘柄の選定は、令和3年度 で第8回を迎えました。上場企 業においても健康経営の取り 組みが広がり、各業種のリー ディングカンパニーの多くが、 経営戦略のひとつとして健康 経営を推進しています。



- ●日経平均株価を構成する 225社の84%が回答。
- ●また、ステークホルダー向 けの情報発信として、225社 の70%がフィードバックシー ト(評価結果)を開示。

※令和4年2月時点

## 機関投資家における健康経営の評価

国内外で拡大しているESG投資において、健康経営はS(社会)に位置付け られます。機関投資家の中には、企業の健康経営の取り組みを投資判断に用 いる動きがあります。

#### [1] The 4th Well Aging Society Summit Asia-Japan 「投資家から見る ESG 投資としての健康経営」(2021年11月16日開催、右上写真)

- ●近年、労働環境・人的資本など「社会」課題の重要性が高まっている。当社で は健康経営優良法人認定の取得状況をESG評価に活用している。(野村アセッ トマネジメント責任投資調査部 シニア・ESGスペシャリスト 河合 若葉氏)
- ●日本の健康経営の評価に関する開示情報は、海外投資家も使える。日本の コーポレートガバナンスコードにおいては、従業員の健康についても謳われ ている。こうした流れは他国も推進するべき。(TD Asset Management, ESG Research & Engagement, Vice president & Director Priti Shokeen 氏)

#### [2]東京栄養サミット2021

#### 「企業戦略としての職場の健康投資」(2021年12月7日開催、右下写真)

●アクサの包括的なESG投資アプローチの一部として、「職場の健康」がESG の"S"の中で重視されている。健康経営は、投資機会を検討する際に考慮す べき事項である。(AXA(アクサ) アジア最高投資責任者 Boris Moutier氏)





## 資本市場に向けた情報開示のポイント

令和3年度に実施した健康経 営度調査及び投資家アンケー トの結果によると、企業の開示 状況と投資家のニーズとの間 には、「業務パフォーマンス」に 関する指標を中心に、大きな ギャップがあることが分かり ます。企業自ら、健康経営の効 果を評価・分析し、積極的に情 報発信していくことが重要と なっています。

- <偏考> ・青色は「企業の開示状況」、赤色は「投資家 のニーズ」を表しています。 ・各指標の分類として、左「健康経営の実 践」、中央「健康アウトカム」、右「業務パフ

- オーマンス」と整理しています。
  ・一部指標の・・・・・・・は、企業の開示状況と投資家のニーズとのギャップが特に大き いものを示しています。
- ・プレゼンティーイズム、アプセンティーイズム、ワフセンティーイズム、ワークエンゲイジメントの[.....] は、 「測定しているが開示していない」という状 況を示しています。

