2024

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※」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です。

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。

2024
健康経営銘柄
Health and Productivity

「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、株価向上に繋がると期待されます。

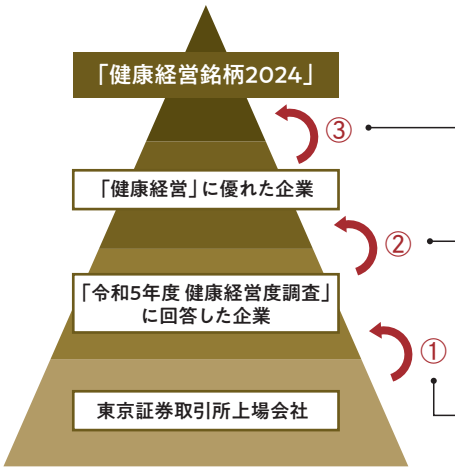
また、国民の健康増進、経済成長、持続可能な社会保障制度等の社会課題の解決に貢献するものであると考えられます。

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。

「健康経営銘柄2024」選定のプロセス

**「健康経営銘柄2024」は、
以下のステップを経て選定しました**



③財務指標スクリーニング等を経て「健康経営銘柄2024」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企業、及び、全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2024」として選定。

※原則33業種毎１社を選定。上記に記載した一定の基準を満たしている場合には１業種から２社以上を選定するが、１業種あたりの選定数は5社を上限とする。なお、当該企業がいない業種については、選定なしとする。

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企業（TOKYO PRO Market上場会社を除く）を対象に健康経営優良法人（大規模法人部門）に申請している法人のうち上位500位以内であり、かつ選定要件を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５年度健康経営度調査」の実施

「令和５年度健康経営度調査」を実施。

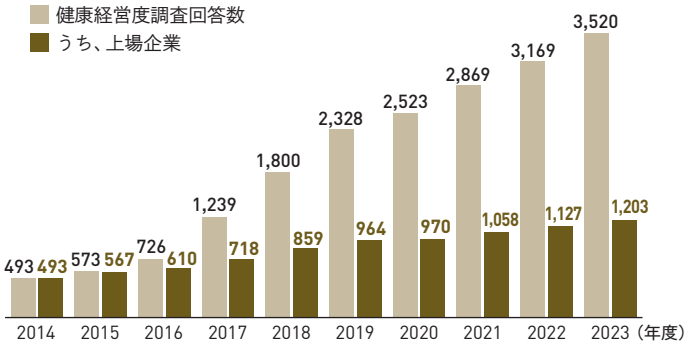
令和5年度健康経営度調査回答状況

健康経営度調査の実施及び健康経営銘柄の選定は、令和５年度で第10回を迎えました。令和５年度の回答企業数は**3520社（法人）**となり、**前年度から351社（法人）増加**しています。そのうち**上場企業は1,203社回答**し、日経平均株価を構成する225社の8割以上が回答するなど、健康経営は年々広がっています。

【業種別回答企業数】

水産・農林業	5	機械	109	証券、商品先物取引業	10
鉱業	2	電気機器	174	保険業	45
建設業	142	輸送用機器	160	その他金融業	42
食料品	86	精密機器	40	不動産業	79
繊維製品	23	その他製品	51	サービス業	516
パルプ・紙	12	電気・ガス業	27	医療法人、社会福祉法人、健保組合	139
化学	120	陸運業	68		
医薬品	54	海運業	5		
石油・石炭製品	7	空運業	19	社団・財団法人、商工会議所・商工会	55
ゴム製品	15	倉庫・運輸関連業	29		
ガラス・土石製品	22	情報・通信業	431		
鉄鋼	25	卸売業	325	士業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人	106
非鉄金属	24	小売業	414		
金属製品	50	銀行業	89		

【回答企業推移】



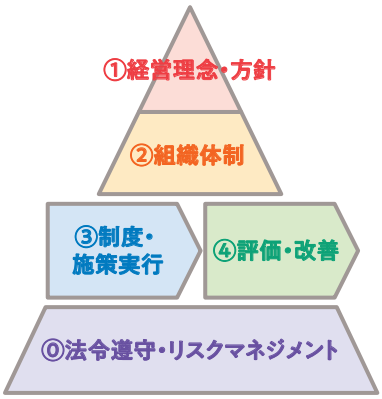
「健康経営銘柄2024」選定要件

1. 評価モデル

健康経営度の評価モデルは、令和５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」「⓪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ェイトを設定し、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
⓪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。
※⓪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

社会動向などを踏まえ、健康経営度調査の内容は毎年変更を行っています。
令和５年度は、以下のポイントを中心に健康経営度調査に反映しました。

●情報開示の促進 …… 企業単位の特定健診・特定保健指導の実施率を問い、評価対象とした。
パフォーマンス指標及び測定方法を開示していることを評価対象とし、ホワイト500の認定要件とした。
国際的な開示基準の動向等を踏まえ、健康経営の推進目的・体制だけでなく、労働安全衛生・リスクマネジメントの開示状況も確認した。

●社会課題への対応 …… 仕事と育児・介護の両立支援に関する設問を新設した。
女性の健康課題に取り組む企業をより一層促進するため、関連施策への参加状況を開示しているかどうかを評価の対象とし、認知向上のための取り組み状況及び行動変容促進の取り組みを問う両設問への回答をもって認定要件とした。
生産性低下防止のための取り組みとして、新たに、花粉症及び眼精疲労に対する具体的な支援内容を問う設問を追加した。
新型コロナウイルス感染症への対応については、５類感染症への移行を踏まえ、インフルエンザ等を含む感染症対策を問う設問へ統合した。

●健康経営の国際展開 …… 健康経営の国際展開の検討のため、海外駐在員や、現地法人で雇用されている社員の健康増進、健康課題への対応等を把握するアンケート設問を新設した。

3. 選定要件

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件	
				銘柄・ホワイト500	大規模
1. 経営理念（経営者の自覚）		健康経営の戦略、社内外への情報開示	健康宣言の社内外への発信（アニュアルレポートや統合報告書等での発信）	必須	
			パフォーマンス指標及び測定方法の開示	必須	—
		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健康経営の普及に取り組んでいること	必須 ※回答結果公表追加	左記①～⑯のうち13項目以上
2. 組織体制		経営層の体制	健康づくり責任者が役員以上	必須	
		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		
3. 制度・施策実行	従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	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	必須	
		健診・検診等の活用・推進	②定期検診受診率（実質100%）	左記②～⑯のうち13項目以上	左記①～⑯のうち13項目以上
			③受診勧奨の取り組み		
			④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施		
	健康経営の実践に向けた土台づくり	ヘルスリテラシーの向上	⑤管理職又は従業員に対する教育機会の設定 ※「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		
		ワークライフバランスの推進	⑥適切な働き方実現及び育児・介護の両立支援の取り組み		
		職場の活性化	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み		
		仕事と治療の両立支援	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み（⑭以外）		
	従業員の心と身体の健康づくりに関する具体的対策	保健指導	⑨保健指導の実施及び特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み ※「生活習慣病予備群者への特定保健指導以外の保健指導」については参加率（実施率）を測っていること		
		具体的な健康保持・増進施策	⑩食生活の改善に向けた取り組み		
			⑪運動機会の増進に向けた取り組み		
			⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み		
			⑬長時間労働者への対応に関する取り組み		
			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	⑮感染症予防に関する取り組み		
		喫煙対策	⑯喫煙率低下に向けた取り組み		
			受動喫煙対策に関する取り組み	必須	
4. 評価・改善		健康経営の推進に関する効果検証	健康経営の実施についての効果検証	必須	
0. 法令遵守・リスクマネジメント（自主申告）※「誓約書」参照			定期検診を実施していること、50人以上の事業場においてストレスチェックを実施していること、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、等	必須	

「健康経営銘柄2024」選定企業一覧

	業種	銘柄コード	銘柄企業	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	P.
1	鉱業	1662	石油資源開発株式会社	●										06
2	食料品	2267	株式会社ヤクルト本社	●										06
3		2269	明治ホールディングス株式会社	●	●									07
4		2587	サントリー食品インターナショナル株式会社	●	●									07
5		2802	味の素株式会社	●			●	●	●	●	●			08
6	パルプ・紙	3880	大王製紙株式会社	●		●			●					08
7	化学	4043	株式会社トクヤマ	●	●									09
8		4452	花王株式会社	●		●	●	●	●	●	●	●	●	09
9		4461	第一工業製薬株式会社	●	●	●	●	●						10
10		4901	富士フイルムホールディングス株式会社	●	●	●	●							10
11		4912	ライオン株式会社	●	●									11
12	医薬品	4519	中外製薬株式会社	●										11
13		4528	小野薬品工業株式会社	●				●						12
14		4568	第一三共株式会社	●										12
15	石油・石炭製品	5019	出光興産株式会社	●	●	●								13
16	ゴム製品	5186	ニッタ株式会社	●	●									13
17	ガラス・土石製品	5332	ＴＯＴＯ株式会社	●	●		●	●	●	●	●	●	●	14
18	鉄鋼	5471	大同特殊鋼株式会社	●			●							14
19	非鉄金属	5741	株式会社ＵＡＣＪ	●										15
20	金属製品	3436	株式会社ＳＵＭＣＯ	●	●	●								15
21	機械	6141	ＤＭＧ森精機株式会社	●										16
22		6381	アネスト岩田株式会社	●	●	●								16
23	電気機器	6448	ブラザー工業株式会社	●			●	●	●		●			17
24		6653	株式会社正興電機製作所	●										17
25		6724	セイコーエプソン株式会社	●	●	●								18
26		7735	株式会社ＳＣＲＥＥＮホールディングス	●										18
27	精密機器	4543	テルモ株式会社	●			●	●	●	●	●	●	●	19
28	その他製品	7912	大日本印刷株式会社	●										19

	業種	銘柄コード	銘柄企業	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	P.
29	電気・ガス業	9532	大阪瓦斯株式会社	●	●									20
30	陸運業	9041	近鉄グループホールディングス株式会社	●										20
31	空運業	9201	日本航空株式会社	●	●	●					●	●	●	21
32		9202	ＡＮＡホールディングス株式会社	●	●					●				21
33	情報・通信業	9434	ソフトバンク株式会社	●	●									22
34		9682	株式会社ＤＴＳ	●		●								22
35		9687	株式会社ＫＳＫ	●	●	●	●	●	●					23
36		9719	ＳＣＳＫ株式会社	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	23
37		9759	株式会社ＮＳＤ	●										24
38	卸売業	2768	双日株式会社	●			●							24
39		8001	伊藤忠商事株式会社	●							●	●		25
40		8002	丸紅株式会社	●	●								●	25
41		8015	豊田通商株式会社	●	●	●	●							26
42		8060	キヤノンマーケティングジャパン株式会社	●					●	●				26
43	小売業	8252	株式会社丸井グループ	●	●	●	●	●	●	●				27
44	銀行業	5831	株式会社しずおかフィナンシャルグループ	●										27
45	証券、商品先物取引業	8601	株式会社大和証券グループ本社	●		●	●	●	●	●	●	●	●	28
46		8604	野村ホールディングス株式会社	●	●									28
47	保険業	8750	第一生命ホールディングス株式会社	●									●	29
48	その他金融業	8584	株式会社ジャックス	●										29
49	不動産業	3231	野村不動産ホールディングス株式会社	●										30
50	サービス業	2432	株式会社ディー・エヌ・エー	●				●	●					30
51		4544	H.U.グループホールディングス株式会社	●										31
52		7065	ユーピーアール株式会社	●										31
53		8769	株式会社アドバンテッジリスクマネジメント	●	●	●								32

※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

鉱業

1662

初選定

石油資源開発株式会社

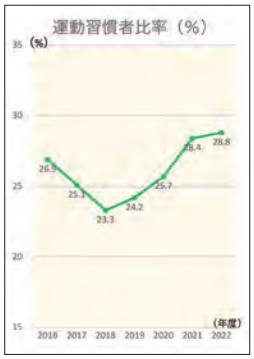
従業員の「運動習慣の定着」を目指して健康増進活動を実施。被災地域と連携したチャリティーも開催し、運動への意欲も向上

企業の成長、持続的発展のためには「従業員一人一人の健康が大事である」という考えのもと健康経営を推進し企業価値の最大化を図ることを目的として取り組んでいます。また、数値目標を従業員と共有し、会社全体でワークエンゲージメントの向上を目指します。

◆◆◆

当社では「運動習慣の定着」に着目し、日常生活の中で運動や健康を意識する機会を提供しています。社内の健康増進活動で毎年恒例となっている「ダイエットキャンペーン」と「ウォーキングキャンペーン」について、2022年度からは新たな試みとして、参加した従業員が地域社会との繋がりが持てるよう被災地域復興支援品を景品とするチャリティーイベントとして開催しています。これまで参加を躊躇していた方々も「チャリティーということで初めて参加しました」「被災者を思って頑張りました」など嬉しい声も聞かれました。今後も楽しみながら運動習慣が定着できるよう取り組みを進めてまいります。

被災地域復興支援品の例
（福島県産のお米）



40歳以上の従業員で１週間に２回、１回あたり30分以上の運動を実施している人の割合

https://www.japex.co.jp/sustainability/social/healthmgmt/

食料品

2267

人も地球も健康に

初選定

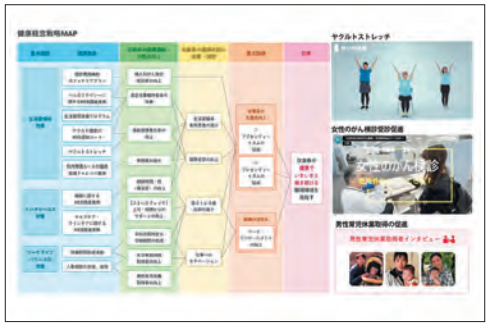
株式会社ヤクルト本社

健康体操の実施や医療機関との提携など数々の取り組みを推進。毎日行うオリジナル体操は従業員の85%が効果を実感

健康宣言「ヤクルトは『人々の健康に貢献する』という理念の実現には従業員の健康が不可欠であるとの認識に立ち、従業員の心身の健康保持・増進および安全・安心な職場環境づくりに努めます」を基軸に、従業員が健康でいきいきと働き続ける職場環境を目指しています。

◆◆◆

【ヤクルトストレッチ】社内調査で毎年、健康課題の上位にあがる「肩こり」「腰痛」「眼精疲労」の軽減となる動きを取り入れた当社オリジナル体操を全国事業所で毎日実施し、従業員の85%が効果を体感しています。
【女性のがん検診受診促進】全国事業所近郊の医療機関との提携や、一部費用の助成により、乳がん・子宮がん検診ともに2022年度受診率が60%を超えました。
【男性育児休業取得の促進】当社ホームページ・社内報に男性従業員とその妻や上長のインタビュー記事を掲載しています。2022年度男性育児休業の取得率が95%（取得人数：67名）、平均取得日数25日でした。



健康経営戦略MAPは、当社目標を明確にし、それに紐づく評価指標を段階的に設定したもの。目標と現状のギャップを可視化したことで、様々な健康経営施策の立案・実施がしやすくなった

https://www.yakult.co.jp/company/sustainability/social/labor/health_management/

食料品

2269

2度目

明治ホールディングス株式会社

喫煙者の自宅に社長名にて禁煙を支援する内容の手紙を送付し、卒煙への後押しを強化。喫煙者の役員は、「2023年度中の卒煙」を社内外に宣言

従業員が「こころもからだも健康であること」が、明治グループの企業成長の基盤強化につながるとの考えのもと、健康経営を推進します。従業員が心身ともに健康で生き生きと働くことで、グループスローガン「健康にアイデアを」を各人が体現する会社の実現を目指します。

◆◆◆

従業員の健康増進と安心して働ける職場環境づくりを目的に、各事業所にて受動喫煙防止および禁煙に向けた取り組み、ならびに禁煙への意識醸成を図っています。具体的には、トップメッセージや就業時間内禁煙、職場での完全分煙、希望する従業員への禁煙プログラムの提供に加え、今年度は、喫煙者の自宅に社長名にて禁煙を支援する内容の手紙を送付し、卒煙への後押しを強化しました。将来的には、喫煙率を限りなくゼロに近づけていきたいと考えています。その第一歩として“役員喫煙率ゼロ”を目標に、現在喫煙している役員は、誓約書のもと「2023年度中の卒煙」を社内外に宣言しました。

役員禁煙誓約書記入の様子

https://www.meiji.com/sustainability/society_creation/talent/

食料品

2587

2度目

サントリー食品インターナショナル株式会社

プラス10分の運動習慣目標「Activeプラス10宣言」を実施。参加者全体の約６割が運動を継続し、参加者同士の交流も活性化

人が大事。その基盤は「健康」。サントリーグループは生活習慣病の予防、メンタルヘルスケア、職場環境づくりとヘルスリテラシー教育に力を注ぎ、サントリーグループはもとより、社会全体の健康でより良い生活に向けて取り組みます。

◆◆◆

習慣的に運動をしている従業員が全体の51.9%と少ないことから「運動」を重点テーマとして全従業員対象とした「Activeプラス10宣言」活動を実施。全従業員の85.3%が参加し、生活の中で自分が毎日取り組めそうなプラス10分の運動習慣目標を宣言。また行動変容を目指した気付きの提供として、体力・体組成測定と運動アドバイスも全国で開催。結果、Activeプラス10宣言参加者の13.8%が毎日実施するなど、全体の59.8%が週2回以上意識的に継続。定期的な情報提供や投稿キャンペーンなどの話題づくりを通して運動習慣の定着につなげています。

「Activeプラス10」活動の専用社内SNSに参加者から寄せられた投稿写真

https://www.suntory.co.jp/company/peopleculture/

食料品

2802

6度目

味の素株式会社

各社員が自身の健康診断結果や就労状況を把握できるWEBサイトを運用。社員食堂とも連携し、全社員に向けて栄養改善活動も展開

味の素グループは、「アミノサイエンス®で人・社会・地球のWell-beingに貢献する」を「志」（パーパス）として掲げ、社員が生き生きと働きイノベーションが創造できるように、社員のこころとからだの健康を維持・増進できる職場環境づくりを推進しています。

◆◆◆

全社員への定期健康診断後の個別面談を年1回実施し、自身の健康診断結果や就労状況が時系列でいつでも把握可能な従業員専用のWEBサイト「My Health」の利用を促進しています。また全社員への栄養教育と社員食堂を通じた栄養改善活動を展開し、社員食堂では、「おいしく食べて健康プラス」というコンセプトの「My Healthランチ」を提供しています。私たちの健康経営におけるありたい姿である「味の素グループで働いていると、自然に健康になる」ことを目指し、社員と家族が「知る、考える、動く」のるるく®サイクルを回すことでセルフ・ケアを高め、健康維持・増進することを支援しています。

個別面談の様子

https://www.ajinomoto.co.jp/company/jp/aboutus/pdf/ajinomoto_nutrition_whitepaper.pdf

パルプ・紙

3880

3度目

大王製紙株式会社

“やめることから開始する”をテーマに働き方を改革。「ワーク」と「ライフ」の両立を実践

健全かつ持続的に進化・発展し続ける企業グループを目指し、会社・健康保険組合・労働組合が三位一体となって「社員がいきいきと活躍できる健康経営」に取り組み、特に「疾病の早期発見と治療」「生活習慣改善」「ライフ・ワークバランスの推進」に注力しています。

◆◆◆

「ライフ・ワークバランスの推進」を掲げ、健全な心身の基盤となる「ライフ」と生産性の高い「ワーク」の両立を目指しています。働き方改革を目的とした社内プロジェクトで“やめることから開始する”をテーマに、社内資料の簡略化・決裁フローの効率化・会議の5分前終了徹底などを進め、直近は一般社員の平均残業時間も12％削減（対2022年度）しています。また、役職呼称を止めて「さん付け」とするなど、心理的安全性のある職場づくりにも取り組んでいます。今後はさらに教育やイベントを通して、社員個々のヘルスリテラシー向上と行動変容を推進したいと考えています。

社長を交えた働き方改革プロジェクトのミーティング

https://www.daio-paper.co.jp/csr/integrated/health/

化学

4043

2度目

株式会社トクヤマ

喫煙対策を強化し2030年度までに喫煙率10%未満を目指す。段階別禁煙キャンペーンを導入し、喫煙率5.9ポイント減少を達成

当社は従業員とその家族の心と体の健康づくりと働きやすい職場づくりを目的として健康経営に取り組んでいます。従業員とその家族の心身の健康を第一と考え、一次予防に積極的に努めており、中でも、健康障害への影響が非常に大きい喫煙問題に優先的に取り組んでいます。

◆◆◆

当社は従業員とその家族の健康を守るため、2030年度までに喫煙率10%未満を目指しています。2018年より喫煙対策を本格的に開始し、禁煙キャンペーン①本気編(禁煙外来ニコチンパッチ処方)、②お試し編(ニコチンガム)、③ラクラク編(禁煙本提供)を実施しています。2021年からはより禁煙の成功につなげるために④チャレンジ編(社内のサポーターに応援してもらいながら6か月以上禁煙継続)を追加しました。これらの施策により喫煙率は2018年の23.5%から2022年に17.6%へと5.9ポイント減少しました。 2023年10月からは受動喫煙防止と喫煙機会低減を目的に、敷地内喫煙所の使用時間を制限しています。

2018年から2022年における喫煙者と喫煙率の推移

https://www.tokuyama.co.jp/csr/health_management.html

化学

4452

9度目

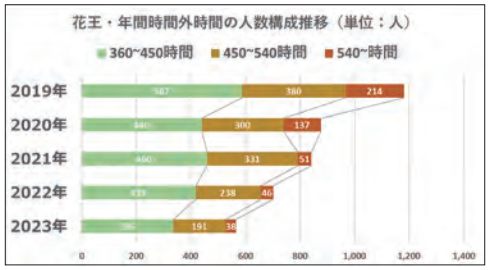
花王株式会社

労働時間の適正化を図るべく、マネジメント教育を実施。社内アプリ「Smart Work Support」を導入し時間管理への意識向上に成功

花王は、事業活動の源泉を、いきいきとしたGENKIな社員とし、そのベースは社員とその家族の健康であると考えて、健康経営に取り組んでいます。健康情報解析とヘルスケア知見から生まれた健康づくりソリューションを社員・家族も実践し、社会の皆さまにもお届けしています。

◆◆◆

社員の働き方が多様化する中、正しい労働時間の申告と適切な労働時間管理を行うことが難しくなり、社員の健康を害する懸念がありました。そのためSmart Work Support (SWS) という社内アプリを開発・導入し、パソコンのログなどから算出される想定労働時間と申告時間差異の見える化を社員およびマネジメント双方へ見せるとともに、マネジメント教育を並行して実施することで意識向上に貢献しています。今後も適切な就業マネジメントを行うとともに、産業医・看護職と連携した休復職者フォローを強化、健康づくりの積極推進により、社員がGENKIにワクワク・イキイキと働く職場環境を実現していきます。



社員の年間時間外労働時間の人数構成推移

https://www.kao.co.jp/genki/kenkoukeiei/introduction/

化学
4461

5度目

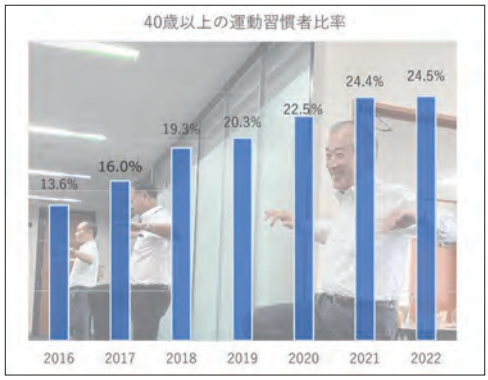
第一工業製薬株式会社

運動習慣の定着とメンタルヘルスケアのさらなる充実を推進。体力測定会の実施で運動を始める動機付けを促す

従業員の健康の維持・増進は個々の生産性向上を導き、その結果、企業価値を向上できると考えています。健康経営目標であるアブセンティーイズムの低減、プレゼンティーイズムの低減、ワークエンゲージメントの向上につながる諸施策によりこの目的達成を目指しています。

◆◆◆

運動習慣の定着を目的として、個人・部署別でランキングするウォーキングイベント（年２回）の開催、日々の朝のラジオ体操と15時の「DKS体操」に加え、運動を始める動機付けとなるように体力年齢を測定する体力測定会を開催しています。メンタルヘルスに関する取り組みとしては、心に不安を感じやすい新入社員と新任管理職に対してカウンセリングのハードルが下がるように自身で予約し受けてもらう体験カウンセリングを行っています。また、腰痛肩こりの緩和のみならずメンタルヘルスやエンゲージメント向上にも効果が期待されるマッサージを体験会として全社に展開しています。



運動習慣者比率の経年変化（背景：DKS体操風景）

https://www.dks-web.co.jp/sustainability/employee/health/index.html

化学
4901

4度目

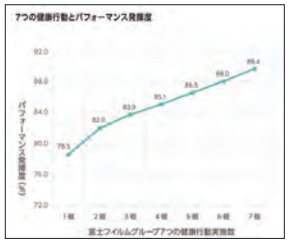
富士フイルムホールディングス株式会社

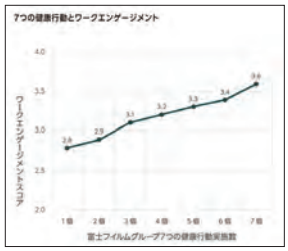
「７つの健康行動」の実践を呼びかけ、実践度を定期的に確認することでグループ全体の健康水準向上を図る

健康経営を会社の基盤に位置付け、５つの重点領域（生活習慣病・喫煙・がん・メンタルヘルス・長時間労働）におけるKPI目標達成に向けて、健康増進活動を日本国内のみならず、グローバルで展開することで、従業員が心身ともに健康で意欲高く働くことを実現します。

◆◆◆

生活習慣病・がん・メンタル等の予防のため、富士フイルムグループ「７つの健康行動（週１回以上体重をはかる。自分の健診結果を確認する。週１日以上お酒を飲まない日をつくる。１日６時間以上の睡眠をとる。平均30分/日以上歩く。直近の歩活にエントリーする。たばこを吸わない。）」の実践を呼びかけ、その実践度を定期的に確認し、グループ全体の健康水準向上を図っています。併せて、富士フイルムグループ従業員向け健診施設「富士フイルムメディテラスよこはま」を設立し、高品質な健康診断を提供しています。胃がん検診は原則、内視鏡とすることを方針で定めています。





（上）７つの健康行動とパフォーマンス発揮度
（下）７つの健康行動とワークエンゲージメント
「７つの健康行動」を実践している項目数とパフォーマンス発揮度[*1]、ワークエンゲージメント[*2]には相関関係がある

*1 パフォーマンス発揮度：「東大１項目版プレゼンティーイズム」で測定
*2 ワークエンゲージメント：「ユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度（短縮版３項目）」で測定

https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/activity/health/priority-issue-5

化学

4912

今日を愛する。
LION

2度目

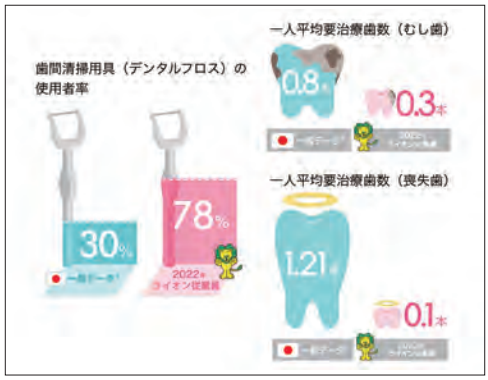
ライオン株式会社

ライオン独自の口腔保健管理とヘルスリテラシー向上支援を実施。長年の蓄積データを自治体や他企業に向けたサービスにも展開

従業員の健康は「会社の健全な成長を支える経営基盤である」との考えを基本とし、「健康指針」を柱に、一人ひとりが働きがいに満ち溢れることを目的とし、生活習慣の改善、お口の健康、メンタルヘルス対策、がん予防、禁煙支援など健康行動の習慣化を推進しています。

◆◆◆

当社では2002年より健康保険組合、ライオン歯科衛生研究所と連携して予防歯科３か年計画を策定し、現在、第Ⅶ期を迎えています。事業所内での定期歯科健診の開催とチェアサイドでの歯科保健指導、予防的歯科医院受診時の費用補助など口腔保健管理とヘルスリテラシー向上支援（セミナー、e-ラーニング提供など）を展開しています。また、唾液による口腔リスク検査や長年蓄積された健康関連データを用いて開発した独自アルゴリズムによる将来のう蝕／歯周病リスクを含む健康リスク予測を従業員に提供しています。これらのノウハウは、自治体や他企業向けのサービスにも展開しています。



ライオン従業員の口腔セルフケア実態および口腔状態
※平成28年歯科疾患実態調査（厚生労働省）20～59歳

https://www.lion.co.jp/ja/sustainability/employee/health/

医薬品

4519

すべての革新は患者さんのために
CHUGAI 中外製薬
Roche ロシュ グループ

初選定

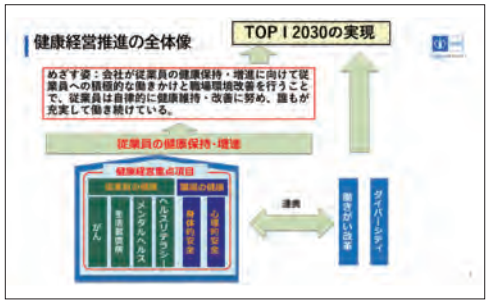
中外製薬株式会社

「個人の健康」と「組織の健康」を同時追求した改革を推進。会社・健康保険組合・労働組合が連携し、従業員のパフォーマンス向上を目指す

社員一人ひとりが心身ともに健康で元気に、そして働きがいとやりがいを持って仕事に取り組める環境こそ成長の基盤と捉え、「個人の健康」と「組織の健康」を同時に追求します。

◆◆◆

成長戦略「TOP I 2030」の達成に向け、「会社のビジョンや目標の実現・達成に向けて、自発的・能動的に行動している人財」が一人でも多く活躍できるような風土構築を目指して、働きがい改革を推進しています。その礎となるのが、社員一人ひとりの健康です。自律的な健康管理をベースに、会社として「がん（がん検診・精密検査の受診率向上）」「メンタルヘルス（ストレスチェック・心理職相談から導き出される構造的な課題解決）」「生活習慣病（ハイリスク者面接100％達成、予備群の抑制）」の３つの軸を中心に、会社・健康保険組合・労働組合が三位一体となって可能な限りの支援を行っています。



「自律的な健康管理」を目指している、健康経営推進の全体像

https://www.chugai-pharm.co.jp/sustainability/healthmanagement/index.html

医薬品

4528

小野薬品工業株式会社

2度目

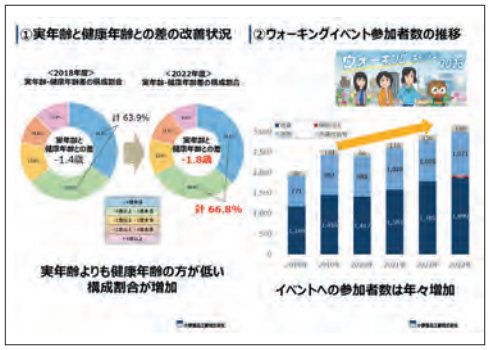
小野薬品工業株式会社

社員の健康年齢と実年齢との差に着目し、健康への意識向上を図る。ウォーキングイベントを活性化させ、2023年度は社員の55%が参加

当社は「病気と苦痛に対する人間の闘いのために」を企業理念に、画期的な新薬創製を通じて社会貢献すべく挑戦を続けています。そのために、社員が健康で安心して働け、自発的に健康の保持増進に努める環境作りは欠かせず、全社一丸となって健康経営の深化を目指します。

◆◆◆

2023年度より人的資本の拡充に向けた取り組みの一つとして、社員の健康年齢と実年齢との差をKPI項目（2022年度－1.8歳→2026年度：－3.0歳）として掲げ、社員の健康に対する意識向上を図っています。全社員に加えてその家族、派遣社員・業務委託社員を対象として2009年より実施しているウォーキングイベントを、本年度から海外関係会社の社員まで拡大しました。個人だけでなくチームでの参加も可能とし、一定の目標達成者には社会貢献の観点から震災被災地の名産品を配るなど自発的に参加しやすい形にすることで、歩くことの習慣付けに繋がり、2023年度は社員の55%が参加する社内一大イベントとなっています。



社員の健康意識向上の成果
(左)実年齢と健康年齢との差の改善状況
(右)ウォーキングイベント参加者数の推移

https://sustainability.ono-pharma.com/ja/themes/104

医薬品

4568

Daiichi-Sankyo

初選定

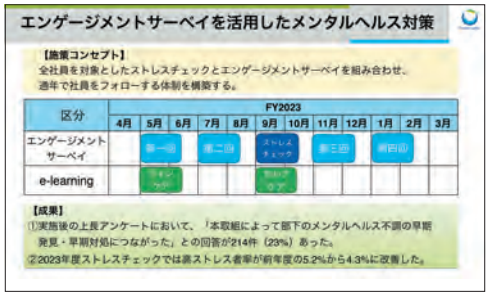
第一三共株式会社

就業環境の変化による従業員のメンタルヘルスをサポート。年４回のエンゲージメントサーベイを実施し、部下の心理的変化をいち早く察知

企業理念およびビジョンの実現に向けて、会社と社員が共に成長を遂げるためには、社員の心と体の健康・安全が不可欠なため、当社は「生活習慣病、がん、メンタルヘルス、運動機能」を重点領域に設定して社員の健康・安全に向けた取り組みを積極的に推進しています。

◆◆◆

テレワーク就業の活用が増加して上長と部下が直接会う機会が減少したことから、リモート環境下でもラインケアが出来る環境整備が必要でした。そこで当社では、従来の年１回のストレスチェックの実施に加えて、2023年度は全社員を対象に年４回のエンゲージメントサーベイを実施し、上長が部下の心理的変化をいち早く察知して面談等を行えるようにしました。スコアが一定基準以下の場合や前回から急低下した場合は、上長や人事担当が対象者に声掛けを行い、早期発見・対策を講じています。この結果、2023年度のストレスチェックにおいて、高ストレス者率は2022年の5.2%から4.3％に改善しました。



エンゲージメントサーベイを活用したメンタルヘルス対策

https://www.daiichisankyo.co.jp/sustainability/our_workplace/employee_health/

石油・石炭製品

5019

3度目

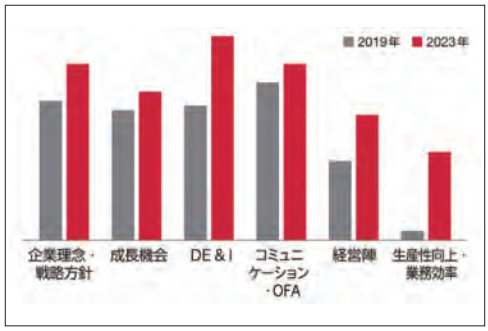
出光興産株式会社

従業員の「やりがい・相互信頼・一体感」を定量的・継続的に分析。アクションプランの策定・実行につなげ、課題項目を改善

当社は「人間尊重」を経営の原点とし、「人が中心の経営」を掲げています。事業を通じて人の成長を促すこと、人の力を最大限に発揮し社会に貢献することを目的としており、そのためには従業員一人一人の「こころ」と「体」がともに健康で、活き活きと働ける会社を目指します。

◆◆◆

人の成長・やりがいの最大化を重視している当社では、従業員の「やりがい・相互信頼・一体感」を定量的・継続的に分析し、組織の状態を把握することを目的に、「やりがい」調査アンケートを年に１回実施しています。調査結果は経営層および調査に参加した全従業員にフィードバックし、結果の詳細分析および具体的なアクションプランの策定・実行につなげ、その取り組み成果を翌年の調査で確認するというPDCAサイクルを回しています。当社が重要視する６つの課題項目は、この５年間で全体的に改善しており、従業員のさらなるやりがい向上に向けて引き続き取り組んでいきます。



当社が重視する６つの課題項目の変化。全項目とも改善している

https://sustainability.idemitsu.com/ja/themes/432

ゴム製品

5186

2度目

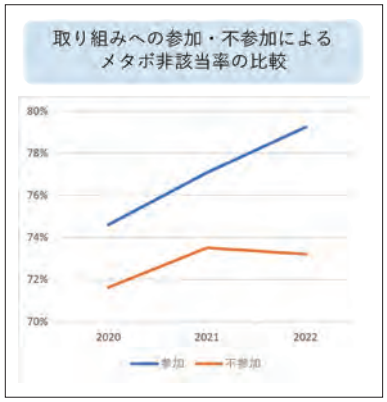
ニッタ株式会社

「職場まるごと健康宣言」に継続参加し、メタボ該当者率を2.0%低減。ウォーキングイベントや健康メニュー提供によりさらなる向上を図る

ニッタはマテリアリティの一つとして、働きがいのある魅力的な職場環境の実現を目指しており、健康経営はその目的を達成する為の方策の一つとして位置付けています。健康経営を通じ社員一人一人がイキイキと働き、能力を発揮する事でニッタの使命の実現を目指します。

◆◆◆

健康経営宣言時の当社のメタボ該当者率は、健保連の全国平均に比べ３％ほど高い状態でした。社員の「からだイキイキ」を目指して、協会けんぽの「職場まるごと健康宣言」に毎年度継続して参加しました。その結果、2021年度時点で脂質リスク該当者率では目標を上回る3.2％の低減を達成、メタボ該当者率は2.0％低減という結果となりました。メタボ該当者率改善の為には生活習慣の改善が重要であるため、「職場まるごと健康宣言」に加えウォーキングイベントや社内食堂の健康メニュー提供により、生活習慣の改善を図ることで最終的にメタボの非該当者率を向上させることを目指します。



職場まるごと健康宣言への参加による効果

https://www.nittagroup.com/jp/sustainability/esg/society/health.html

ガラス・土石製品

5332

TOTO

9度目

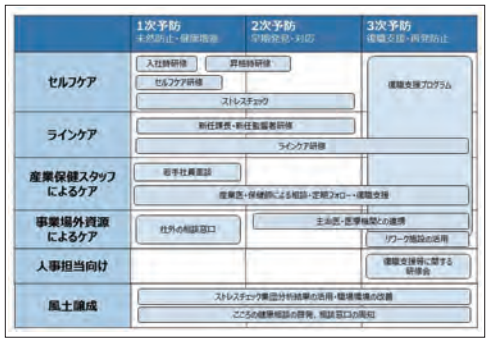
ＴＯＴＯ株式会社

病気やケガ、体調不良の重症化予防・再発予防や、生活習慣病予防など健康リスクを層別し、階層ごとに施策を展開

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」を企業理念に掲げ、多様な人財が安心して働き、イキイキとチャレンジできる会社を目指しています。社員と家族が長く充実した社会生活を過ごせるため、長期的な視点で健康経営を推進しています。

◆◆◆

病気やケガ、体調不良が起きてから治療するのではなく、社員の健康意識を高めて自主的に健康管理・健康増進に取り組んでもらえる環境づくりを推進し、健康リスクの低減を目指しています。定期健康診断の有所見者やメンタル不調者、病気療養中の社員に対しては、重症化予防・再発予防に取り組む一方で、健康な人が将来有所見者とならないよう、生活習慣病予防を推進するなど、健康リスクを層別し、階層ごとに施策を展開しています。さらに社内イントラネットを活用した健康に関する情報発信や禁煙支援、体力測定会、ウォーキングイベントなど、遊び感覚で楽しめる健康イベントも実施しています。



メンタル不調者減少に向けた、心の健康づくり体系

https://jp.toto.com/company/csr/stakeholder/employees/health/

鉄鋼

5471

大同特殊鋼

2度目

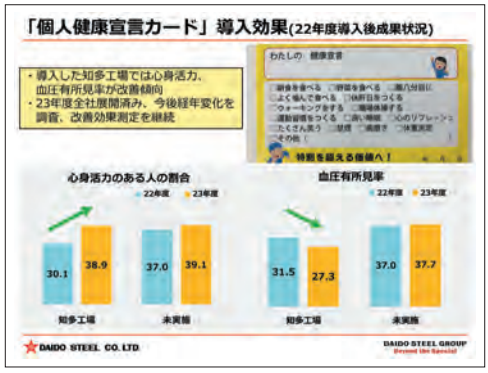
大同特殊鋼株式会社

各事業所所属保健師が行う面談と指導により、社内全体で従業員の健康を管理。「個人健康宣言」の導入により、従業員の生産性向上かつ血圧有所見率低下へ

当社は、「安全と健康は幸せの原点」であり、「人財は会社の宝」との認識のもと、健康経営に取り組んでいます。健康経営を進めることで、従業員が心身活力を持ち生き生きと働ける会社となり、従業員の生産性向上が当社の持続的な成長につながることを目指しています。

◆◆◆

当社では、従業員3,000名規模に保健師14名という体制のもと、各事業場所属保健師により、事後措置面談と特定保健指導を社内で一体管理しています。産業医を含むこれら保健スタッフによる全従業員を対象とした事後措置面談実施率は、22年度99.97％に上ります。また22年度から一部事業場で、従業員に行動変容を促すため、面談時「個人健康宣言」をカードに記入してもらう取り組みを始めました。実施した事業場では23年度健診の問診で、心身活力を持ち業務に取り組めている人の割合増加、血圧有所見率低下という成果が出ました。



「個人健康宣言カード」導入による効果

https://www.daido.co.jp/common/pdf/pages/sustainability/data/2023_etsuran.pdf

非鉄金属

5741

初選定

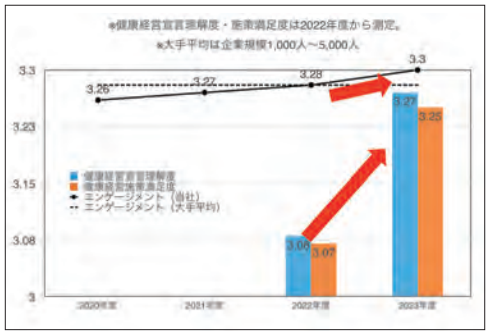
株式会社ＵＡＣＪ

エンゲージメントの向上のため職場全体で自主改革活動に取り組む。健康動画配信やオンラインの特定保健指導等を進め、大手企業平均を上回る結果に

ＵＡＣＪグループは社員が心身共に健康であることが継続的な事業の発展を支える基盤との認識に立ち、社員とそのご家族の心身の健康の維持・増進を図っています。健康経営を通じて、社員が生き生きと働き、活気ある会社として「軽やかな社会」の実現を目指しています。

◆◆◆

当社は2020年度からエンゲージメント調査を実施しています。調査結果は各職場にフィードバックし、エンゲージメント向上に向けて職場で自主改革活動に取り組んでいます。また、好事例の表彰や職場への共有等を行ってきました。2021年に発表した健康経営宣言以降、エンゲージメント向上には社員の心身の健康が不可欠との考えにたち、健康動画配信やオンラインの特定保健指導等を進めています。また、各部門の年度方針に「健康な職場づくり」を織り込み、自主改革として健康活動に取り組むことも促進しています。2023年度のエンゲージメント結果は大手企業平均を初めて上回る結果となりました。



エンゲージメント結果と健康経営宣言理解度･施策満足度の推移（５点満点）

https://www.uacj.co.jp/sustainability/social/health.htm

金属製品

3436

3度目

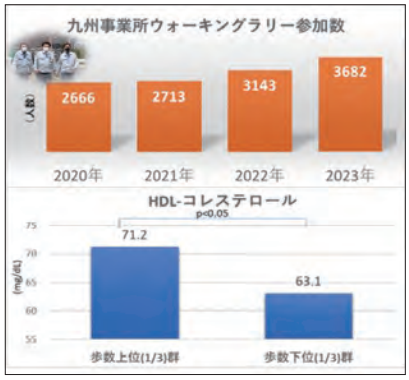
株式会社ＳＵＭＣＯ

「ＳＵＭＣＯグループ健康宣言」を社内外に発表し、健康増進活動を展開。職場対抗ウォーキングラリーでは参加者が年々増加傾向。

ＳＵＭＣＯグループでは、「従業員の安全と健康がすべてに優先する」との理念のもと、明るく活き活きと働きがいのある職場づくりを目指し、「ＳＵＭＣＯグループ健康宣言」を社内外に発表し、健康増進活動の各取組みを健康投資として戦略的に推進しています。

◆◆◆

運動推進活動としては、ウォーキングイベントを各サイトで開催しており、その一例として九州事業所では、自治体提供のアプリを使用した職場対抗ウォーキングラリーを開催しています。毎年開催方法を改善し、昨年は自分の職場やライバルチームの中間結果をイントラネットで公表し、イベント途中での競争意欲を促す工夫を行いました。年毎に参加者が増加し、最近では参加率が80%を超えるなど、従業員に定着した活動となりました。歩数と健康診断データを活用した分析では、参加者における歩数上位1/3群は下位1/3群に対して血圧及びHDL-コレステロール値に有意差がみられました。



ウォーキングラリー参加者（60才以上）の健診HDLコレステロール値：歩数上位群（n=63）と歩数下位群間（n=63）の比較

https://www.sumcosi.com/csr/social/healthmanagement.html

機械

6141

初選定

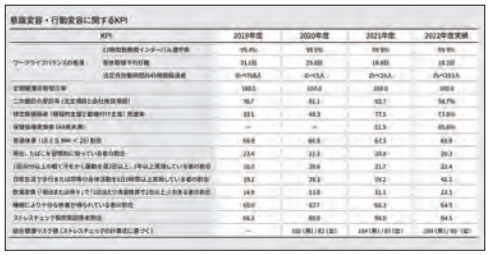
ＤＭＧ森精機株式会社

全額負担の各種がん検診や保健指導、社内健康データの見える化など健康経営度調査項目を参考に、組織的で系統的な取り組みを展開

経営理念のもと弊社は、従業員の健康な心身から生まれる活力が企業の持続的な発展成長にとって重要な経営資源と位置付け、健康経営に取り組むことによって、従業員が健康に個々の能力を発揮できる企業文化を育むとともに、生産性とワークエンゲイジメントの向上を目指します。

◆◆◆

従来から弊社は健康施策を積極的に進めてきました。例えば、2018年８月には「勤務間インターバルの義務化」、2019年４月には「人間ドック方式健診の導入」、2020年１月には「敷地内の全面禁煙」などを実現してきました。そして、経営トップによる2021年１月の健康経営宣言以来、健康経営度調査項目を参考に、より組織的で系統的な取り組みを展開しています。会社全額負担の各種がん検診の推進、要二次健診者の追跡や服薬アドヒアランスの確認、40歳未満有所見者に対する保健指導、管理職のためのWebinar研修、運動・栄養教室の継続的開催、社内健康データの見える化などです。



健康経営で解決したい経営課題に到達するための前提となる「意識変化・行動変容」に関するKPIの推移。精度管理をしながら年度（４月開始３月終了）単位で従業員の全数把握をしている

https://www.dmgmori.co.jp/sp/health/

機械

6381

3度目

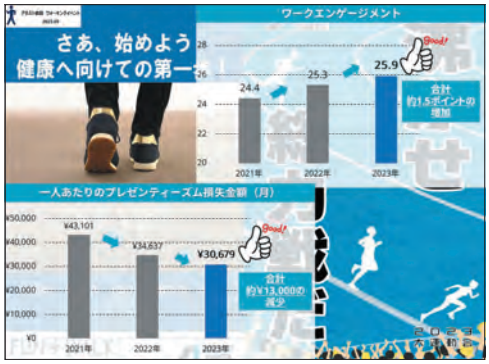
アネスト岩田株式会社

コミュニケーション不足と活動の全社展開の課題解決のため全従業員対象のウォーキングイベントと運動会を開催

企業の発展には一人一人の「生産性向上」と「組織の活性化」が重要であり、その基盤は従業員が健康である事と考えています。健康維持・増進に対する取組にチャレンジしやすい風土と環境を作り上げ、従業員とご家族が「笑顔でイキイキ輝く」ことを目標に活動しています。

◆◆◆

健康意識調査を実施し、職場を超えたコミュニケーション不足が課題として挙がりました。また、活動の全社展開も課題であったため、これらの施策として全従業員対象のウォーキングイベントと今年度は初の運動会を開催しました。ウォーキングイベントは年１～２回開催し、さまざまな工夫をする事で参加率89%の大イベントとなりました。運動会は３拠点で開催し、全社大会として表彰も行い、ご家族参加の親子競技やチーム対抗競技により、交流ができたと好評でした。さまざまな取組により従業員の健康に対する行動変容が少しずつ見られ、プレゼンティーズムやワークエンゲージメントに効果が現れています。



ワークエンゲージメントとプレゼンティーズム平均損失金額の経年変化

https://www.anestiwata-corp.com/jp/sustainability/society/health-management

電気機器

6448

5度目

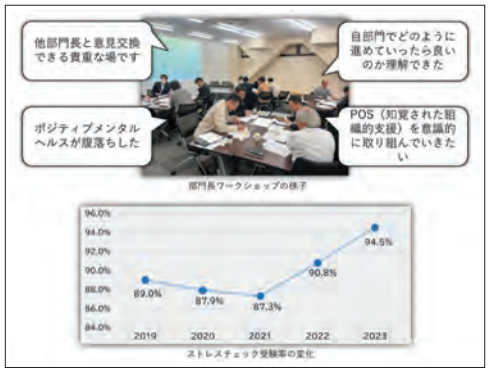
ブラザー工業株式会社

職場環境改善の好事例紹介や各部門のアクションプラン作成支援など多角的な取り組みにより、総合健康リスク100以上の高リスク部門が減少

ブラザーグループの健康経営は、従業員一人一人の心身の健康こそ大切な「財産」と捉え、従業員が「明るく・楽しく・元気に」活き活きと働き続けることを目指しています。特に、メンタルヘルス、エイジマネジメント、両立支援などに重点的に取り組んでいます。

◆◆◆

メンタルヘルス対策ではストレスチェックを活用した取り組み「ココカラ活動（＝ココロとカラダの支援活動）」を行っています。部門長を職場環境改善のキーマンとし、産業保健スタッフが支援しながら活動を推進しています。今年度は「仕事の資源（裁量権、周囲の支援、やりがい、等）」を増やしていくための働きかけについて、事例を用いて検討する部門長ワークショップを行いました。その他にも職場環境改善の好事例紹介や各部門のアクションプラン作成支援も行っています。過去からの継続かつ多角的取り組みにより、ストレスチェックの総合健康リスク100以上の高リスク部門が減少しています。



ココカラ活動を継続するなかで、部門長や従業員のストレスチェックへの理解が進み、受験率改善にもつながっている

https://global.brother/ja/sustainability/social/health

電気機器

6653

初選定

株式会社正興電機製作所

活動量計と自社の健康アプリを連携し、リアルタイムでイベント順位を確認可能に。ポイントインセンティブによる景品交換も行い、参加率は常時約8割を達成

当社は、社員の健康を重要な経営資源の一つと捉え、プラチナ構想ネットワークが提唱するエコで健康な社会を創るという活動に共感し、主力事業であるエコな社会創りに加え、健康社員の育成を通して元気な地域、高齢者創りへ貢献することをミッションとしております。

◆◆◆

主な取り組みは身体活動・健康データの見える化、バランスの良い食事の提供、社員へウェアラブル活動量計を配布し、ウォーキングイベントを実施することで、社員の行動変容に寄与しています。自社開発の健康アプリと連携し、全社員がリアルタイムに順位を確認でき、ポイントインセンティブによる景品交換もあり楽しみながら実践しています。職域での積極的な働きかけで、参加率は常時約8割です。また、運動スペースを活用した卓球大会やボルダリング教室を随時開催しております。その結果、脂質代謝やBMI等の健診データの改善や職場・職種を超えた交流により社内の活性化にも繋がっています。

アクティビティスペースで運動と社内活性化を推進。更に自社開発アプリと連携して活動に合わせたポイント付与を実施している

https://www.seiko-denki.co.jp/environment/healthmanage/

電気機器

6724

EPSON

3度目

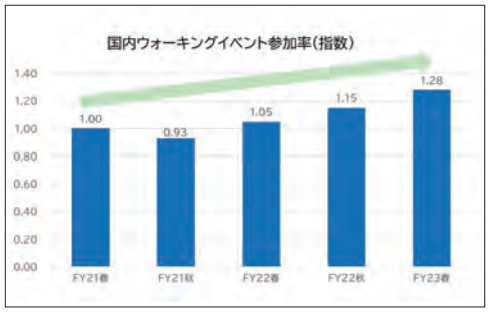
セイコーエプソン株式会社

“社員自らが作り上げる健康づくり活動”を掲げ、「健康づくり推進委員会」を設置
各職場の委員がイベントへの参加意欲UPの工夫をし、従業員の運動習慣増加に影響

当社は、社員一人一人の健康が最重要と考えています。社員と会社が一体となり、いきいきと楽しく働くことができる職場環境づくりと、こころとからだの健康づくりに取り組みます。そして世の中に驚きと感動をもたらす成果を生み出し、より良い社会の実現を目指します。

◆◆◆

若い頃からの習慣化が重要と考え、社員の健康的な生活習慣の改善に取り組んでいます。特に運動習慣がある人の割合が低く、重要な課題としています。当社は“社員自らが作り上げる健康づくり活動”として、事業所ごとに「健康づくり推進委員会」を設置し、各職場の委員と健康管理室が一緒に健康づくりに取り組んでいます。2021年度からは社をあげて春秋にウォーキングイベントを開催しています。特に秋には委員会と健康保険組合が、事業所・チーム対抗やインセンティブ付与など楽しく参加できる工夫をしています。その結果、イベント参加率が増え運動習慣がある人の割合も増加しています。



FY21春を１とした際の指数

https://corporate.epson/ja/sustainability/our-people/health-and-productivity.html

電気機器

7735

SCREEN

初選定

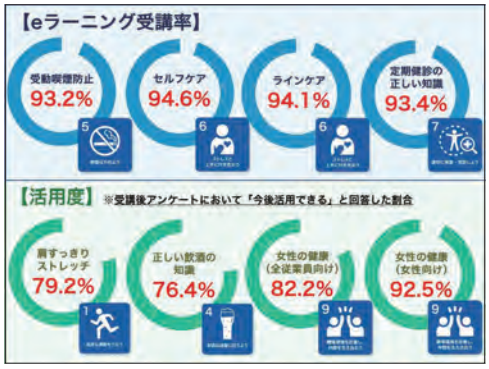
株式会社ＳＣＲＥＥＮホールディングス

従業員の主体的な健康づくりのため、多様な健康教育とMY健康チャレンジを推進。
ニーズに応えるセミナーや、意見を踏まえた取り組みを実践

ＳＣＲＥＥＮグループでは、従業員一人ひとりが心身ともに健康で、持てる能力を最大限発揮できるように、従業員と職場の両面から健康づくりに取り組んでいます。健康経営の取り組みを通じて、未来志向で働くソリューションクリエーターになることを目指しています。

◆◆◆

主体的な健康づくりを目的として、多様な健康教育とMY健康チャレンジを推進しています。健康教育では、健康施策アンケートで把握した従業員ニーズも踏まえ、eラーニング・セミナーを定期的に開催しており、eラーニング受講率は77～94％となっています。MY健康チャレンジでは、職場ごとに健康に関する意見交換を実施した上で、自身の課題認識に基づき取り組みテーマを決め、２カ月間継続して実践しています。また、気軽な社内健康相談の推進、保健指導の徹底など、健康づくり意識の底上げを実施した結果、ヘルスリテラシーが着実に向上（全社平均3.44→3.59）しています。



健康教育eラーニングの受講率、および受講後アンケートにおける「活用度」

https://www.screen.co.jp/sustainability/social/wellness

精密機器

4543

8度目

テルモ株式会社

グローバルで健康経営を推進し、各拠点でユニークな取り組みを実施。国内の活動の向上につなげ、さらなる健康増進に取り組む

テルモでは、社員一人一人の活躍が会社の持続的な成長の原動力となり、医療への貢献につながると考えています。医療に携わる企業として、社員が健康でいきいきと働くことができるよう、経営トップのコミットメントのもと、全社一丸となって健康経営を推進しています。

◆◆◆

国内では、グループ会社・健康保険組合も含めた横断チーム「テルモ健康経営推進チーム」を構成し、密な連携や効果検証を行いながらさまざまな活動を行っていますが、近年は国内に留まらず、グローバルで健康経営を推進しています。海外拠点を含むテルモグループ全ての社員が健康でいきいきと働き、テルモグループで働くことにより価値を感じてもらうことを目指し、グローバルの共通スローガン「Your Health, Your Happiness, Our Priority」を掲げ、各拠点でユニークな取り組みを実施しています。グローバル連携を図ることは国内の活動の向上にもつながっており、さらなる健康増進と企業価値向上に向けて取り組んでまいります。

グローバル健康経営における、各グループ会社の主な活動

https://www.terumo.co.jp/sustainability/associates/topics2

その他製品

7912

初選定

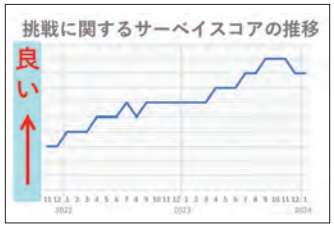
大日本印刷株式会社

エンゲージメントサーベイの導入で働きがいを数値化・可視化。ミーティングや各種研修で心理的安全性を高める

価値創出の基盤となる健康経営の実践により、ＤＮＰグループが掲げる人的資本ポリシーや健康宣言の具現化を図っています。心身ともに健康で活力ある社員が、活気あふれるチームで力を発揮することで、社員の幸福度を高め、もって企業価値の向上を目指します。

◆◆◆

活力ある職場風土づくりや組織・チーム力の強化に向け、エンゲージメントサーベイを導入。数値化・可視化を図るとともに、優れた取り組みを顕彰する「ヘルスウェルビーイング表彰」やＤＮＰグループ健康宣言にうたう「こころの資本」「心理的安全性」を高めるための取り組みを推進しています。具体的には「1on1ミーティング」「月１時間の対話・教育（ツキイチキョーイク）活動」をはじめ、健康保険組合と共同で女性特有の健康関連課題への対応、食事・運動・喫煙などの生活習慣や疾病、メンタルヘルスケアに関する教育・研修を行っています。



ヘルスウェルビーイング表彰：
安全（グリーン部門）、健康（ホワイト部門）
ホワイト部門は心身の健康保持増進や、こころの資本、心理的安全性による挑戦する風土を醸成する取り組みを顕彰

https://www.dnp.co.jp/sustainability/society/human-rights/safety/index.html

電気・ガス業

9532

2度目

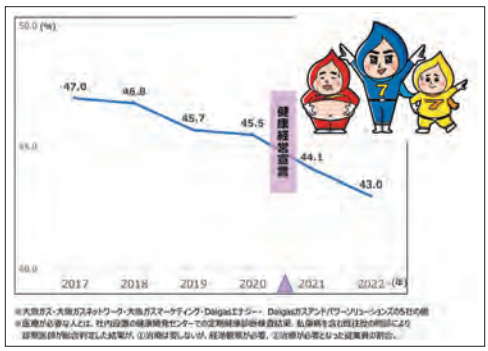
大阪瓦斯株式会社

オリジナルキャラクターを活用して健康増進活動への参加意欲を向上。生活習慣改善に取り組む従業員の増加を図る

「Daigasグループ企業行動基準」では安全の確保と健康な心身の維持向上が全ての業務の基盤としています。健康経営に取り組むことでいきいきと活力のある職場をつくり、仕事のやりがいなどの従業員エンゲージメントの向上に健康面から貢献していきます。

◆◆◆

2021年に実施した「Daigasグループ健康経営宣言」に加えて、健全な生活習慣を促す「Daigasグループ行動指針“ヘルシー７”」を定めました。ヘルシー７（体重・食事・運動・飲酒・禁煙・睡眠・ストレス）に基づいた健康増進活動を実施することで、生活習慣改善に取り組む従業員を増加させ、健康診断の総合判定結果で医療が必要な従業員を低減させることを目指しています。ヘルシー７に沿った健康増進活動の実施にあたってはオリジナルキャラクター「カイゼンジャー」がムードアップを図り、健康のイベント・キャンペーンに楽しく取り組める工夫を行っています。



健診総合判定で医療が必要な人の割合と、オリジナルキャラクター「カイゼンジャー」

https://www.daigasgroup.com/files/data/sustainability/reportpolicy/sustainability_report/report2023_75-79.pdf

陸運業

9041

初選定

近鉄グループホールディングス株式会社

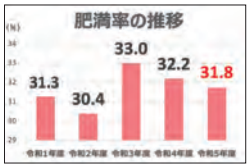
生活習慣病対策として肥満予防策等を伝える動画セミナーやヨガ教室を開催。ストレスチェックの集団分析を活用し職場の環境改善も実施

当社と近畿日本鉄道（株）は「近鉄グループ健康経営宣言」の下、社員の健康増進に取り組んでいます。お客様に安全安心のサービスを提供するために、社員の健康管理が不可欠であると考え、特に疾病予防対策、禁煙対策、感染症予防対策、メンタルヘルス対策に注力しています。

◆◆◆

近畿日本鉄道（株）では、宿泊勤務等の不規則な勤務も多いことから、社員に生活習慣を改善し、体調を整えることの重要性を認識してもらうよう、生活習慣病対策に取り組んでいます。現業社員を対象に、肥満予防策等を伝える動画セミナーを実施、参加率は93.0％でした。また、運動習慣定着とリフレッシュを兼ねた社内ヨガ教室を開催しています。さまざまな取り組みの結果、令和５年度の肥満率は31.8％と前年より減少させることができました。このほか、ストレスチェックの集団分析を活用した職場単位の環境改善に力を入れています。成果を社内で共有し、会社全体の環境改善に役立てています。

（写真）社内で定期的にヨガ教室を開催し、運動習慣の意識付けを実施
（グラフ）肥満率の経年変化（近鉄グループホールディングスと近畿日本鉄道の社員の合計）



https://www.kintetsu-g-hd.co.jp/csr/humancapital/safety.html

空運業

9201

6度目

日本航空株式会社

豊富な産業保健スタッフが各所と連携して社員・家族をサポート。職場単位のリーダーが健康増進活動を自主的、継続的に企画・実施

企業理念の「全社員の物心両面の幸福を追求し、お客様に最高のサービスを提供する」ことやお客様の尊い命をお守りするために、社員と家族が健康で、安全で安心して働ける職場環境の下、多様な人財が一人一人の個性を存分に発揮し生き生きと活躍することを目指します。

◆◆◆

「JAL Wellness」は中期経営計画に合わせて重点項目（現在は生活習慣病、がん、メンタルヘルス、タバコ対策、女性の健康）とKPIで目標設定し、社員、会社、健保が一体となった取り組みです。会社では常勤産業医８名のうち２名は精神科医を配置し、保健師、看護師、心理士、視能訓練士、薬剤師、理学療法士、フィットネストレーナーなど豊富な産業保健スタッフをそろえ医療機関や関係先と連携を深め、健保でも管理栄養士の配置や外部EAPとの提携などにより社員、家族をサポートしています。また職場単位に配置したWellnessリーダーが各職場で取り組みやすい健康増進活動を自主的、継続的に企画・実施しています。

「JAL Wellness 2025」重点項目について、2025年度の最終目標に向けて、年度ごとに目標値を設定の上達成状況を定量的に把握し、次年度の取り組みに活かしている

https://www.jal.com/ja/sustainability/human/wellness/health-management/

空運業

9202

3度目

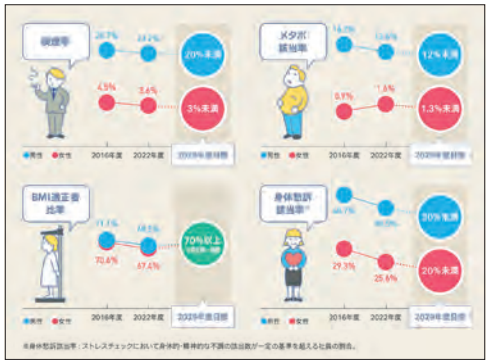
ANAホールディングス株式会社

健康経営の推進を「人財戦略」の基盤として位置付け、社内向けYouTube動画作成で高パフォーマンスを生み出す

ANAグループにおいては健康経営の推進を「人財戦略」の基盤として位置付けています。「日本で一番社員の健康を大切にする企業」を目標に掲げ、社員があんしん・安全にいきいきと働けるための取り組みや環境づくりを通じて、持続的な企業価値向上を目指しています。

◆◆◆

社員の日々の不調改善に向け「ぱっとボディームーブメント」と題した社内向けYouTube動画を作成し配信しています。作業の合間やオフィスで座ったままの姿勢で、ぱっと短時間でストレッチやピラティスをすることで、正しい姿勢や身体の動かし方、使い方を学ぶことが出来るとともに、気分がリフレッシュされ一人一人のパフォーマンスを高める効果が期待できます。また機内での労災発生件数が増えていることから、荷物の上げ下ろしなどといった客室乗務員の日常的な動作において、けがをしない身体の動かし方をレクチャーする動画を配信し、注意喚起を行っています。



ANAグループ健康管理指標

https://www.ana.co.jp/group/csr/human_resources/health_care/pdf/ana_report.pdf

情報・通信業

9434

2度目

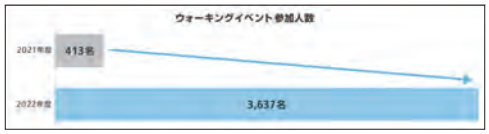
ソフトバンク株式会社

健康診断や意識調査の結果を分析して課題を抽出。課題改善へウォーキングイベントや睡眠セミナーを開催

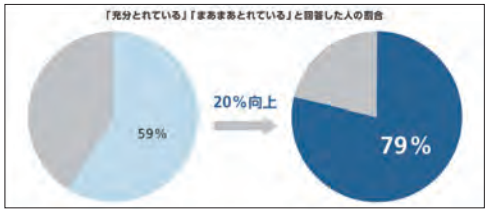
社員一人一人が心身共に健康で、常に活力あふれた集団であることが、会社の成長や個人のWell-beingにとって大事な基盤だと考え、社員が自発的に健康増進活動に取り組んでいる状態を目指し、健康経営を推進しています。

◆◆◆

定期健康診断や毎年実施の「健康意識調査」結果のかけあわせ分析を行い、在宅勤務の増加に伴い活動量が減少していることが分かりました。そこでアプリを活用したウォーキングイベントを年２回開催し、運動の習慣化を促進しています。また、睡眠課題のある社員の方がプレゼンティーイズムの割合が高く肥満の割合が高いことが分かり、毎年10月に実施している「こころとカラダの健康月間」のテーマを2023年度は睡眠として、セミナー等さまざまな取り組みを実施しました。結果、「睡眠で休養がとれている」と回答した人がイベント前と比べ20％向上しました。



ウォーキングイベント：2021～2022年までに延べ4,050名が参加（参加者は約9倍に増加）



睡眠セミナー受講後アンケート：「睡眠で休養がとれている」と回答した人が20％向上（受講前：59％→受講１カ月後79％）

https://www.softbank.jp/corp/philosophy/human-resource/wellness/

情報・通信業

9682

2度目

株式会社ＤＴＳ

健康イベントに対抗戦や個人スコア、表彰制度を導入し楽しみながら継続させる仕組みを構築

社員自らが自主的に参加し取り組みたくなるような、楽しく魅力的な健康増進施策を次々と提案し、実施しています。社員一人ひとりが相互に働きかけ協創・競争することにより、コミュニケーションを活性化し、健康意識の向上に向けた風土が醸成されるよう支援しています。

◆◆◆

「全ての社員が、心身ともに健康で活き活きと働き、その能力を発揮することで、個人も会社も成長し続ける」ことを目指して、全社一丸となって健康経営を推進しています。
「ウォーキングイベント」や「健康チャレンジ」などの健康イベントを、各組織やグループ会社対抗としたり、個人スコアが見える仕組みとして、参加者のモチベーションを上げながら、健康に無関心な方にも楽しみながら継続できる活動を行っています。また、心身の健康だけでなく、ワークエンゲージメント調査の結果を検証して、各組織の施策に組み込みながら、さらなる効果向上につなげています。

ウォーキングイベント・健康チャレンジでは参加率の高い組織を表彰

https://www.dts.co.jp/sustainability/social/health/

情報・通信業

9687

6度目

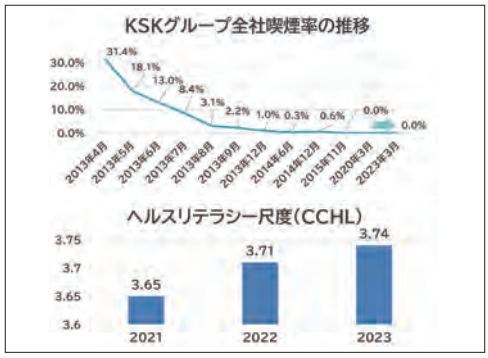
株式会社ＫＳＫ

禁煙運動開始から約２年半で喫煙者ゼロを達成。
従業員主体の健康増進プログラムなどでヘルスリテラシーも年々向上

従業員の心身の健康増進、強いエンゲイジメント（絆）で結ばれた職場環境、そして従業員の成長に向けた志をサポートする人間中心の経営により、一人一人が社会への貢献を実感できるウェルビーイング経営の実現を目指します。

◆◆◆

禁煙運動からスタートした弊社の健康経営は、2015年11月から現在まで喫煙者ゼロを維持し続けています。また、従業員が自由に楽しみながら活動できる健康増進プログラム「わくわく健康プラン」や、定期的な健康情報の発信、ランチセミナー等の展開により、ヘルスリテラシーが年々向上しています。エンゲイジメント施策では、チーム制、感謝の気持ちを贈るスマイルカード、BIC（バーベキュー支援制度）、読書会等により、会社と個人が共に成長し、会社や仲間との絆を深めています。
その他「適正飲酒推進」プロジェクト、「スマホ健康使用」運動等のユニークな施策も展開しています。



KSKグループ全社喫煙率の推移：禁煙運動開始から喫煙者ゼロを達成し、現在まで維持
ヘルスリテラシー尺度（CCHL）：2021年～2023年のヘルスリテラシー尺度（CCHL）の測定結果

https://www.ksk.co.jp/sustainability/white500/

情報・通信業

9719

10度目

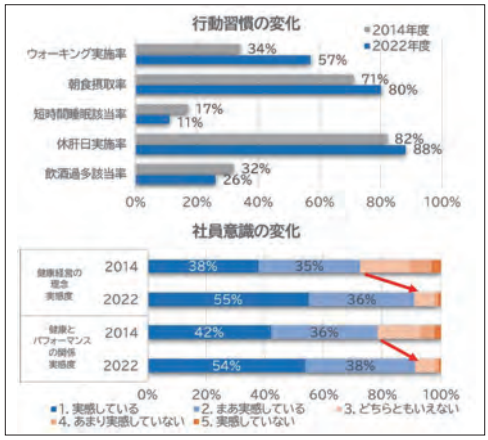
ＳＣＳＫ株式会社

アンケートに基づいた実効性の高い施策を実施することで
社員の行動習慣や意識を着実に改善

ＳＣＳＫグループは、「人」を最大の財産として、健康経営を通じて人材が最大の価値を発揮できる環境整備を進めてきました。今後は心身の健康に加えて、仕事を通じた働きがいや、心の豊かさを追求する「Well-Being経営」の実現に取り組んでまいります。

◆◆◆

当社は2015年より、「健康経営の理念」を就業規則に明記し、組織全体でその実践に励んでいます。健康経営の取り組みは企業文化として根付き、社員の健康意識の向上と行動変容は着実に進んできました。各施策は、毎年実施するアンケートに基づき、より実効性の高い内容に見直しており、社員の99％が参加する「健康わくわくマイレージ」は健康増進施策の土台となっています。さらに、2023年からはパフォーマンス発揮度や社員のエンゲージメントを中期経営計画の目標の一つとして掲げ、全てのステークホルダーとの連携の下、目標達成に向けた健康経営を推し進めてまいります。



健康経営の持続的な取り組みにより、
社員の行動習慣・意識は着実に良化

https://www.scsk.jp/corp/csr/professionals/health/index.html

情報・通信業

9759

初選定

株式会社ＮＳＤ

健康ポイント制度の運用や記念品・ポイントが獲得できるイベントの実施で参加者数と平均歩数を大幅にアップ

ＮＳＤの最大の財産は社員です。一人一人が能力を十分に発揮し活躍するには心身の健康や私生活の充実が不可欠です。ＮＳＤは社員の健康を重要な経営課題とし、社員が健康で安全に働ける環境の整備と維持に努め、会社の持続的な成長を目指しています。

◆◆◆

当社開発の健康アプリへのバイタルデータの登録、各種アンケートへの回答、各種イベント参加等でポイントを付与し、健康関連グッズに交換できる「健康ポイント制度」を2017年度より実施しています。
2022年10月からは新イベントとして、アプリに登録された累積歩数を基に疑似的な日本一周を行うウォークラリーを実施。ルート上に設けられているチェックポイント到達により記念品（ご当地名産品）やポイントを獲得できる仕組みとし、「歩くことをもっと楽しく」を目指しています。この結果、参加者数・平均歩数ともにラリー実施前よりアップし、社員の健康増進につながっています。

NSD健康ポイント制度の運用や各種イベント実施による成果

https://www.nsd.co.jp/sustainability/health-management/

卸売業

2768

2度目

双日株式会社

約10種類の健康施策を実施する「双日健康フェス」を開催。社長も参加し健康の重要性を発信することで社員の意識・行動変容を促す

健康経営施策を起点に、「社員の心身の健康」を向上し、「活気ある職場環境」の形成に取り組み、「活き活きと働く人」を増やし、「事業や人材を創造し続ける総合商社」を実現します。

◆◆◆

2023年９月に「双日健康フェス」を開催。社員の意識、行動変容を促し、健康維持・向上させることを目的に、健康に関する約10種類の施策を集中的に実施しました。
「運動測定会」では社長自ら参加し、社内報等を通じて社員に対し健康の重要性を発信しました。当社勤務医師による「健診結果の読み方セミナー」では、当社社員特有の健康リスク、二次健診/特定保健指導の重要性を説明する等、社員の健康意識を向上させ、次のアクションに繋げる内容としました。その他睡眠セミナー、禁煙週間等さまざまな施策を実施し、セミナーの一部はE-learningとして社員に配信しています。

双日健康フェスでは、睡眠／健診結果の読み方／食生活改善／身体の歪み改善等４種類のセミナーを実施

https://www.sojitz.com/jp/csr/employee/health_management/

卸売業

8001

3度目

伊藤忠商事株式会社

子宮頸がん検診の費用補助等を行う「がんと仕事の両立支援」など独自の健康経営に取り組み、労働生産性を5.2倍に

当社は、同業他社と比較し、単体社員数が少ない中で労働生産性を高めることによる「企業価値の向上」を目指しています。そのためには、社員一人ひとりが健康であり、能力を最大限発揮できる環境整備が重要であるため、当社独自の健康経営に取り組んでいます。

◆◆◆

「がんと仕事の両立支援」では、国立がん研究センターと提携した検診の実施や、在宅勤務・勤務日選択制など治療と仕事を両立するための多様な働き方を整備しています。特に就労世代における女性のがん罹患率が男性よりも２～３倍であることを踏まえ、子宮頸がん検診の費用補助等をするなど、当社の女性活躍推進においても重要な役割を果たしています。がんになっても、“自分の居場所はここだ”と思えた時、がんとの闘いにおいても、仕事においても力を発揮するものです。罹患した社員をサポートすることが組織の団結力を高め、ひいては企業価値の向上にも繋がっていくと考えています。

2010年度を１とした場合の労働生産性推移（連結純利益÷単体従業員数）。2022年度については、2010年度比「5.2倍」の労働生産性となっている

https://www.itochu.co.jp/ja/about/work_style/index.html

卸売業

8002

3度目

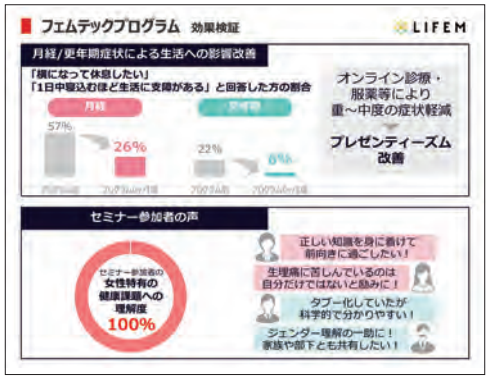
丸紅株式会社

フェムテックの活用によりプレゼンティーズムを改善女性特有の健康課題を学ぶセミナーにより社員の相互理解を推進

社員一人一人の健康維持・増進を重要な経営課題と位置付け、丸紅グループの成長の源泉である社員の活躍を支えるため、健康リテラシーの向上、がん・生活習慣病対策、メンタルヘルス対応、女性の健康維持・増進への取組の強化などの健康経営施策を推進しています。

◆◆◆

女性社員が活躍し続けられる環境づくりのために、フェムテックを活用しています。（株）LIFEMのサービスを利用し、生理痛・PMS（月経前症候群）や更年期症状の不調に対するオンライン診療・相談・服薬指導・処方等を女性社員に提供し、プレゼンティーズム改善に取り組んでいます。また、セミナーを開催し、女性特有の健康課題を男女共に学ぶことで、社員の相互理解が深まるように努めています。総じて満足度は高く、今後も取組を継続していく中で、プレゼンティーズムの改善・女性の健康課題への理解度向上により、女性の活躍が一層進んでいくことを期待しています。



「丸紅フェムテックプログラム」の効果

https://marubeni.disclosure.site/ja/themes/24/?id=anc_01

卸売業

8015

4度目

豊田通商株式会社

８つの健康習慣の改善に取り組む「健康チャレンジ８」の実施で ヘルスリテラシーを向上させ、ストレス反応数値を良化

豊田通商株式会社はグローバルな舞台で未来の社会づくりに貢献することを目指しています。自立的に自身の健康保持・増進を図る「ヘルスリテラシー向上」を最重要課題に定め、自ら考え行動できる人財の質・量の強化と多様な人財が活躍できる環境を整える健康経営に取り組んでいます。

◆◆◆

従業員をHuman Capital“人的資本”と捉え、健康保持増進に関する取り組みは、従業員のエンゲージメント向上や組織活性化、生産性向上につながるという考えの下、持続的にその価値を高める取り組みを進めています。８つの健康習慣改善に取り組む活動「健康チャレンジ８」の一環として運動習慣づくりのセミナー・体力測定会や女性のライフステージごとの健康課題に対するセミナーを開催しました。ヘルスリテラシー向上と共に、女性の運動習慣実践の傾向やストレス反応数値良化も確認できました。今後も、DE&Iに基づきより多くの従業員が活躍できる環境づくりを進めていきます。

健康チャレンジ８とヘルスリテラシーとの関係

https://www.toyota-tsusho.com/sustainability/social/safety-health.html#anc09

卸売業

8060

3度目

Canon
キヤノンマーケティングジャパン株式会社

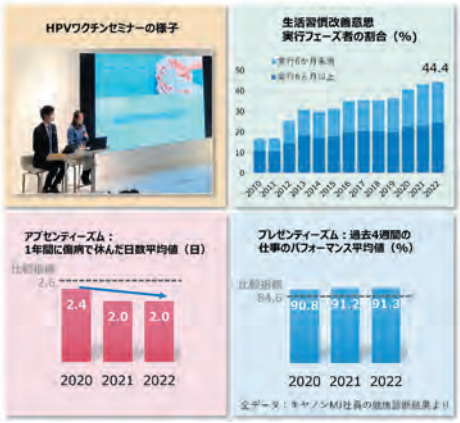
キヤノンマーケティングジャパン株式会社

ヘルシーアクション･女性の健康支援施策など多様な活動で 生活習慣改善に取り組む従業員の割合が２倍以上に増加

行動指針に掲げる「健康第一主義」に基づき従業員の健康の保持増進に取り組むことは、従業員と家族の幸せはもちろんのこと、個々のパフォーマンスが最大限に発揮されることにつながり、それが企業に持続的な成長をもたらすと考えています。

◆◆◆

ヘルスリテラシー向上の推進強化と健康風土の醸成を目指して、健康行動目標を書き込む「MYヘルシーアクションカード」を全社員に毎年配布し、取り組みの見える化とコミュニケーションの活性化を図っています。肩こり・腰痛等の慢性疼痛改善によるストレス軽減・パフォーマンス向上を目的とし、理学療法士のオンラインサポートプログラムを導入しています。また、女性の健康支援施策として相談窓口の設置、女性向け・管理職向けのセミナー、HPVワクチンセミナー等を実施しています。さまざまな活動の結果、生活習慣改善に取り組む従業員の割合は10年間で２倍以上に増加するなど、着実に成果が出ています。



戦略マップに基づいた取り組みにより、
少しずつ健康経営の指標が向上してきている

https://corporate.canon.jp/sustainability/social/workplace

小売業

8252

7度目

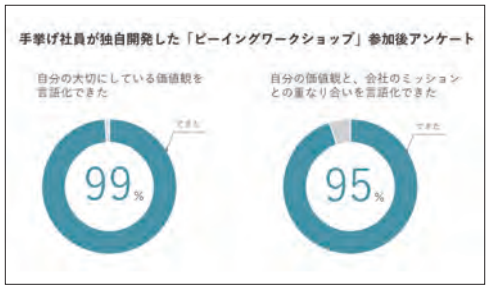
株式会社丸井グループ

「ビーイング・ワークショップ」を社員が独自開発。
参加者の95%が、自身の価値観と企業ミッションの重なりの“言語化”を実現

丸井グループのWell-being経営は、社員の健康がゴールではありません。中期経営計画にてWell-beingとサステナビリティを経営目的と定め、社員を含む6つのステークホルダーの重なり合う利益としあわせの重なりを拡大していくことが目的です。

◆◆◆

手挙げによるWell-being推進プロジェクトが、自分の価値観や目指すこと（Will）を言語化し、企業ミッションとの重なりに気づき、社員同士で語り合う「ビーイング・ワークショップ」を独自に開発。社員自身がファシリテーター（伝道師）を務め、これまでに社員850名が手挙げでワークショップに参加し、95%が「自分の価値観と、会社のミッションとの重なりを言語化できた」と回答しました。
また女性の健康について、知識だけでなく行動面を後押しするため、オンライン婦人科診療と処方薬の自宅郵送プログラムを導入。参加者のプレゼンティーズム指標は半年間で10.3ポイント向上しました。



ビーイングワークショップ参加者に実施したアンケートより抜粋

https://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/theme02/health.html

銀行業

5831

初選定

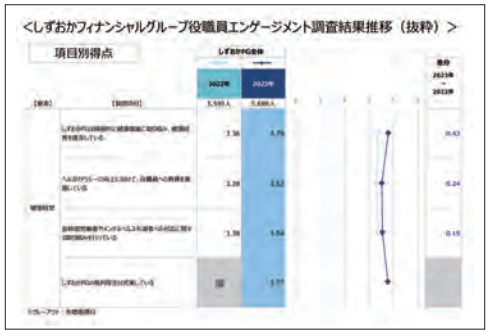
株式会社しずおかフィナンシャルグループ

健康増進プログラムの実行者にポイントを付与。
取引先や宿泊施設でのポイント利用で、地域のウェルビーイングにつなげる

健康は、働く本人やその家族の幸せと事業の礎です。基本理念「地域とともに夢と豊かさを広げます。」のもと、その最大の担い手である役職員の健康保持・増進を重要な経営課題と位置付け、働きやすい環境づくりや本人による健康づくりへの支援に取り組んでいます。

◆◆◆

役職員一人ひとりが健康意識を高め、健康的な行動習慣を身に付けることで、企業の組織活性化と生産性向上へつなげる「うぇるはぴプログラム」を導入しています。うぇるはぴプログラムでは、健康管理・運動等の健康増進につながる行動のアプリへの記録や禁煙、健康関連検定資格保有者などに、さまざまな福利厚生メニューを選択できるカフェテリアプランに使用可能なポイントを付与し、役職員の自律的・継続的な健康づくりを促進しています。ポイントは、お取引先の商品や宿泊施設等でも利用することができ、役職員の健康への取り組みが地域のウェルビーイングにもつながる制度となっています。



2022年に比べると、全ての項目で得点が0.10pt以上増加しており、高水準まで達している
今回新規で聴取した「しずおかFGの福利厚生は充実している」も3.77と高い水準にあり、良好な状態といえる

https://www.shizuoka-fg.co.jp/sustainability/health-management.html

証券、商品先物取引業

8601

大和証券グループ本社
Daiwa Securities Group Inc.

9度目

株式会社大和証券グループ本社

全国どこからでも医務室が利用できるオンライン診療を導入。医務室・健保組合・人事部の連携により高品質なヘルスケアを提供

大和証券グループは、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であるとの考えの下、将来にわたり社員のウェルビーイング向上により生産性を高め、組織として高いパフォーマンスを発揮し続けるために、健康経営の推進に戦略的に取り組んでいます。

◆◆◆

大和証券グループでは、医務室による社員向けオンライン診療「ダイワオンラインケア」を導入しています。
社員は業務で利用している携帯用パソコンで、全国どこからでも本社ビルの医務室にアクセスでき、各専門医の診療を受けることができます。今年度より婦人科診療も開始しました。診療は予約制で待ち時間はなく、会計は給与天引き、処方薬は送料会社負担で当日中に発送されます。
医務室は健保組合と連携しており、人間ドックの結果や、レセプトデータ、特定保健指導の状況など、社員の健康情報を踏まえて質の高いヘルスケアの提供が可能となっており、かかりつけ医の機能も果たしています。

「ダイワオンラインケア」の社内案内

https://www.daiwa-grp.jp/about/work/health.html

証券、商品先物取引業

8604

NOMURA

2度目

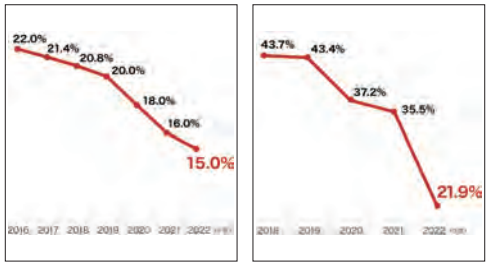
野村ホールディングス株式会社

禁煙しやすい環境を整備し、喫煙率7.0%低下。受動喫煙の防止や職場環境の改善を果たす

野村ホールディングスでは、「野村で働く全ての人が、単に健康になるのではなく、肉体的にも、精神的にも、社会的にも満たされた状態（Well-being）になること」を通じて、グループの経営ビジョンである「社会課題の解決を通じた持続的成長の実現」を目指しています。

◆◆◆

望まない受動喫煙の防止や働きやすい環境づくりのため、2021年度より「就業時間内禁煙」「喫煙室の廃止」を実施し、昼食休憩中に喫煙した場合は喫煙後45分以内にオフィスに戻らないよう推奨。健保組合が禁煙サポート費用を補助し、会社・健保組合一体で喫煙対策を重視する姿勢を周知することにより、喫煙者が禁煙しやすい環境を整備しています。喫煙率は2016年度/22.0%から2022年度/15.0%まで7.0%低下し、健康意識調査において「職場で喫煙に関して不快に感じること、体調が悪くなることがある」と回答した社員は2018年度/43.7%から2022年度/21.9%まで減少し、望まない受動喫煙の防止や職場環境の改善につながりました。



（左）健康経営開始時から喫煙率の推移
（右）「職場で喫煙に関して不快に感じること、体調が悪くなることがある」と答えた社員の割合
※データは野村證券

https://www.nomuraholdings.com/jp/sustainability/employee/support.html

保険業

8750

2度目

第一生命ホールディングス株式会社

アプリのチーム対抗イベントでコミュニケーションや地域貢献活動への参加が活性化。個人・組織の取組みの相乗効果で運動習慣が定着

第一生命グループは「すべての人々のwell-beingへの貢献」に挑戦しています。社員の健康増進は、well-being実現の土台であり、社員にとどまらず、お客さま・地域・社会の健康増進に寄与する経営を行うことで、健康寿命の延伸という重要な社会課題解決に貢献していきます。

◆◆◆

第一生命グループは、各事業所の自主的な健康増進取組みを健康保険組合と一体となって後押ししています。特に、グループ会社のQOLead社が開発した健康増進アプリ「QOLism」の活用により、日々の歩数、体重、食事、睡眠等の記録、健康イベントへの参加など、社員一人ひとりの健康取組みにつなげています。さらに、アプリのチーム対抗イベントを通じて、社員同士のコミュニケーション活性化や地域貢献活動の参加にもつながっており、個人だけでなく、仲間や地域と一体となって、楽しく健康活動に取り組んでいます。個人・組織の取組みの相乗効果により、コロナ前よりも社員の運動習慣者割合が増加しています。

(上)ランニング教室を全国各地で開催
(左下)健康増進アプリ「QOLism」
(右下)運動習慣保持者の割合

https://www.dai-ichi-life-hd.com/sustainability/initiatives/employment.html

その他金融業

8584

初選定

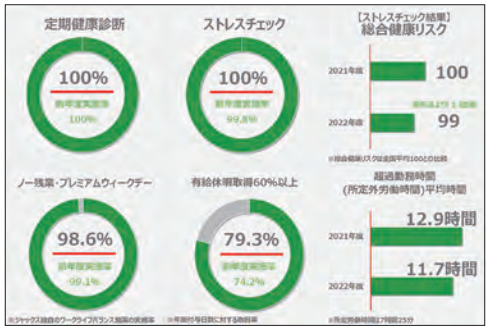
株式会社ジャックス

メンタルヘルスケア施策の実行で総合健康リスクを改善。ノー残業デー・有給休暇取得にインセンティブを付与し、目標達成を後押し

株式会社ジャックスは、人材を最重要資本の一つとして捉え、健康経営が企業成長を支える仕組みであると考えて実践しています。従業員の健康保持・増進に戦略的に取り組み、仕事と生活を両立できる働き方と職場環境を整えることで、生産性と採用力の向上を図ります。

◆◆◆

健康管理の土台となる定期健康診断・ストレスチェックの完全実施を基本として、コラボヘルスによる健康施策を効果的に実行しながら、「健康経営推進室」が中心となってメンタル不調の未然防止や職場環境改善に取り組んでいます。研修や全国拠点訪問、個別面談の実施により、ストレスチェック結果分析においてもリスク低減の効果を確認できました。ワークライフバランスの独自施策では、プレミアムウィークデー(月1回の15時退社)を設け、ノー残業デー・有給休暇取得の目標達成に対してはインセンティブを付与しています。今後も効果検証と改善を重ね、着実な健康経営を拡大していきます。



独自施策「ジャックス ワーク・ライフ・バランス プロモーション」では、これまでの働き方を見直し、仕事と生活をより一層充実させていくことを目的とした取り組みを行っている

https://www.jaccs.co.jp/corporate/sustainability/society/health_and_productivity/

不動産業

3231

あしたを、つなぐ ── 野村不動産グループ

野村不動産ホールディングス

初選定

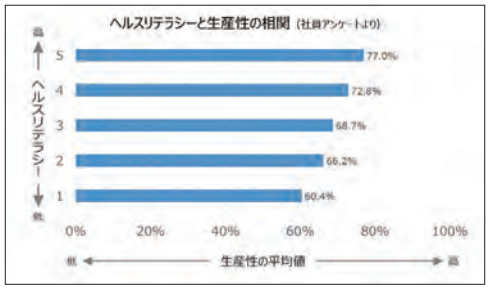
野村不動産ホールディングス株式会社

独自作成のe-learningや産婦人科医師によるセミナーを実施し ヘルスリテラシー向上とウェルネス経営を推進

野村不動産グループは、企業が事業を継続し持続的に成長していくためには、社員の心身の健康と安全が不可欠であると認識しています。行動指針においても「活き活きと働く、ウェルネスの実現」を掲げ、社員が心身ともに健康で活き活きと仕事に取り組むことができるよう「ウェルネス経営」を推進しています。

◆ ◆ ◆

毎年、全社員を対象にアンケートを実施し分析を行っています。生産性との相関がみられるヘルスリテラシーの向上施策として、独自に作成したe-learningを全役職員に実施しています(テーマ例:生活習慣病/実施率:96.6%)。また、女性特有の健康課題への対策として、産婦人科医師によるセミナーを全女性社員・管理職を対象に実施しています。産婦人科医師監修の下、女性の健康応援ブックも作成しました。さらには、グループシナジーを活かし、野村不動産ライフ&スポーツ社が展開するメガロス(スポーツジム)利用料の補助やウォーキングイベントも行っています。



2022年度に実施した全社員対象アンケートの結果より、ヘルスリテラシーが高いほど生産性も高い傾向が見られたことから、独自のe-learningや産婦人科医のセミナー等によるヘルスリテラシーの向上が生産性に影響を与えた可能性を示唆している

https://www.nomura-re.co.jp/corporate/health/

サービス業

2432

DeNA

3度目

株式会社ディー・エヌ・エー

自らが楽しめる取り組みをボトムアップで推進。 オンライン参加可能な社内運動会で社員の運動意欲を高める

「社員一人ひとりのDeNA流ウェルビーイング実現へ」を目標に、社員が心身共に健康で良いパフォーマンスを継続的に発揮するためのサポートを行っています。施策から得た知見は社内に留めず社会へ還元することで、「健康が当たり前の社会」の実現を目指していきます。

◆ ◆ ◆

エンターテインメントと社会課題の両軸で事業を推進するDeNAでは、健康経営においても社員自らが楽しみワクワクする取り組みをボトムアップで推進しています。コロナ禍の2021年から「運動×コミュニケーション」をテーマに、オンラインでも参加できる社内運動会「Fit Festa Online」を実施しています。アンケートでは参加者のほぼ全員が「楽しめた」、半数以上が「運動を始めるきっかけや意識改善につながった」と回答。また、生産性低下に影響するものの、知識習得と適切な医療処置により改善が見込める頭痛や女性特有の疾患に着目。有症者への診療サポートも行っています。

2022年からは対面イベントも入れた「Fit Festa Online+」として開催。自社スポーツチームの観戦ツアーやeスポーツ大会など、運動×コミュニケーションを多角的に企画した

https://csr.dena.com/jp/cho-office/

サービス業

4544

初選定

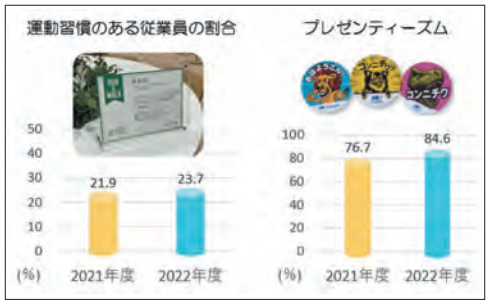
H.U.グループホールディングス株式会社

ウォーキングイベントや動画研修で運動習慣割合を向上。「挨拶」を軸としたプロジェクトでプレゼンティーズムを改善

当社は“Healthcare for You”を表す社名のとおり、一人一人と向き合い全ての人に最適なヘルスケアを届けることを目指しています。広く社会に貢献するために、従業員とその家族の健康が何よりも大切であると考え、健康増進活動に取り組んでいます。

◆◆◆

女性の健康に関する動画研修（全従業員参加率84.4％）や、年２回のウォーキングイベント（2023年5月の参加者数414名）を実施し、健康の保持・増進活動に取り組んでおり、その結果運動習慣者比率が向上し、プレゼンティーズムの改善に繋がっています。
また、コミュニケーションのスタートラインである「挨拶」を積極的に行うことを目的としたコトダマプロジェクトを国内外で実施しています。全従業員がイラスト入り挨拶バッジを装着し、従業員間のコミュニケーション活性化を図っています。今後も人的資本価値の最大化を目標に、健康経営活動を推進して参ります。



ウォーキングイベント等で運動習慣割合が21.9%から23.7%に向上。コトダマプロジェクト等でプレゼンティーズムが76.7から84.6に改善

https://www.hugp.com/humancapital/assets/pdf/HUHD_HW2023.pdf

サービス業

7065

初選定

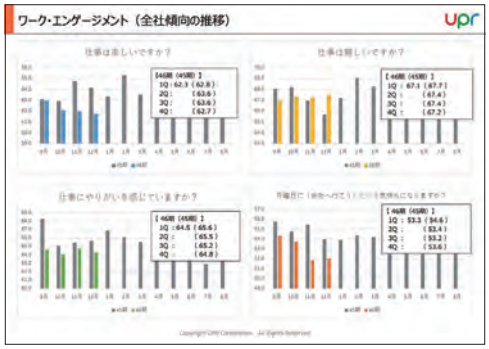
ユーピーアール株式会社

オリジナルのエンゲージメントサーベイを毎月実施。経年変化の把握・分析を社員研修や社内施策に反映

ユーピーアール株式会社は、経営理念の中で「わが社で働く全ての人達がワクワク・イキイキとし、会社を通じ自己実現できる環境を追求する」ことを明示し、この理念の下「社員の心身の健康」を重要な経営課題と捉え、健康経営に関連する取り組みを推進しています。

◆◆◆

当社の主な取り組みとして、まず社員の健康管理の基礎となる定期健康診断（二次健診含む）の100％受診を継続し、また喫煙率についても、社内ルールの徹底により、27.3％（2019年度）から21.9％（2022年度）に低下しています。さらに当社の独自の取り組みとして、インフルエンザ予防接種費用の全額補助（家族分含む）の実施（全社員の98％以上が受診）、またストレスチェックの全事業所（50人未満含む）実施と100％受検の達成、人事部と協働したオリジナルの「ワーク・エンゲージメントサーベイ」を毎月実施し、その経年変化の把握や分析を行うことで、社員研修や社内施策の実施に反映させています。



全体的には【楽しい・難しい・やりがい】項目で60以上となっているので状態は前回と大きく変わらず良好。前年比との差異についても〈-0.5～1.3〉の範囲に留まっている

https://www.upr-net.co.jp/company/sustainability/for-employee/wellbeing/

サービス業

8769

企業に未来基準の元気を！

ADVANTAGE Risk Management Group

3度目

株式会社アドバンテッジリスクマネジメント

健康経営全体のKPI（アウトカム）改善を目指し
ストレスチェック、サーベイなどのデータをクロス分析して課題を見える化

従業員の健康は、従業員とその家族の永続的な幸福、会社の活力向上のための最も重要な礎であると考えます。そして企業理念「企業の元気を創り出す」、コーポレートメッセージ「企業に未来基準の元気を！」を体現し、お客様に提供する価値の向上にもつながると考えます。

◆◆◆

当社では、「健康診断有所見率」、「プレゼンティーイズムによる生産性損失割合」、「アブセンティーイズム」、「ワークエンゲージメント」を健康経営全体のKPIに設定しています。また、KPIの数値改善に繋がる「運動」、「食事」、「睡眠」、「禁煙」の４つの生活習慣指標改善を大切にしています。課題の分析や効果的な改善施策の検討には、「アドバンテッジウェルビーイングDXP」というシステムを用いています。ストレスチェック、サーベイ、健診結果などのデータをクロス分析し、最終的なアウトカムの改善に自社にとって最も効果の高い課題を見える化、健康経営のPDCAサイクルを効果的に回しています。

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度目標
健康診断有所見率	42.9%	41.0%	44.4%	45.2%	42.0%	40.0%以下
プレゼンティーイズムによる生産性損失割合	40.1%	37.7%	36.2%	33.6%	33.0%	33.0%以上
アブセンティーイズム（休職率）	0.66%	0.43%	0.38%	0.82%	0.95%	1%未満
ワークエンゲージメント	52	52	53.1	53.7	54.6	54以上

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度目標
運動：「1日平均8000歩以上歩いていますか？」	31.4%	15.0%	14.0%	19.0%	14.9%	40%以上
食事：「週に3回以上、就寝前2時間以内に食事をとることがありますか？」	42.9%	31.1%	30.1%	25.4%	27.8%	30%以下
睡眠：「6時間以上の睡眠をとっていますか？」	49.5%	62.2%	58.9%	61.0%	62.6%	60%以上
禁煙：「喫煙習慣はありますか？」	12.9%	8.1%	7.4%	7.9%	7.5%	10%以下

健康経営全体のKPI（アウトカム）と４つの生活習慣指標の経年変化

https://www.armg.jp/sustainability/healthcare/

健康経営の現場から
～選定企業の声～

石油資源開発株式会社

健康経営銘柄に選定いただきありがとうございます。私たちは「従業員一人一人の健康が大事である」という考えの下、健康経営の取り組みを進め社内に浸透を図ってきました。今後も「ご安全に！」を合言葉に健康経営を推進します。

株式会社ヤクルト本社

地道に積み重ねてきた取り組みが実を結び、大変うれしく思います。今回の選定を励みに、今後も人事部・各事業所・健保組合が一体となり、従業員一人一人がいきいきと働ける職場環境づくりを推進していきます！

明治ホールディングス株式会社

２年連続での受賞となり、大変うれしく思います。明治グループで働く従業員自身とその家族が「こころもからだも健康であること」が重要との考えの下、より一層「健康経営」の取り組みを強化していきます！

サントリー食品インターナショナル株式会社

サントリーグループは人間の生命の輝きを目指し、人間らしい豊かな暮らしと健康に貢献することを目指しています。これからも企業として、社会のために成長し続けることで、社会を良くする力を大きくしてまいります。

味の素株式会社

社員や家族のセルフ・ケアが習慣化されることにより、Well-beingが高まり、健康寿命延伸や医療費削減の実現につながるよう取り組んでいます。健保組合とのコラボヘルスや社内外パートナーとの連携もさらに推進していきます。

大王製紙株式会社

当社の取り組みを評価いただき、とてもうれしく思っております。これからも、創業の精神である「誠意と熱意」をもって社員との対話を大事にしながら、一人一人に健康であることの大切さを届けてまいります！

株式会社トクヤマ

この度の選定を励みに、従業員とその家族の皆様に健康経営をより身近に感じてもらい、イキイキと働くことができる職場づくりにつながるような施策をトクヤマ健康保険組合と協働して取り組んでまいります。

花王株式会社

日頃の地道な取り組みを評価いただきうれしいです。今後も健康経営を推進し、社員と家族の健康、いのちを守っていきます。また好事例は積極的に社会に還元してまいります。皆さんぜひ一緒に取り組んでまいりましょう。

第一工業製薬株式会社

「人は財産であり、人を大切にする」との思想の下、従業員の健康の維持向上が個々の自己実現の礎で、会社はこれを支える事で共に成長できると考えています。今後も従業員一人一人の健康づくりを支援します。

富士フイルムホールディングス株式会社

グループ一体で健康経営を推進し、従業員が心身ともに健康で意欲高く働き、「アスピレーション(志)」をもって「地球上の笑顔の回数を増やしていく。」ことに挑み続けることで、さまざまな社会課題の解決に貢献します。

ライオン株式会社

従業員の「健康行動の習慣化」への取り組みから得られた知見は、口腔健康をはじめとする人々の心と身体のヘルスケア実現に向けて最大限活用し、社会全体へ貢献していきます。

中外製薬株式会社

がん領域のリーディングカンパニーとして、早期発見・早期治療を目的に、がん検診で要検査と判定された社員が、がん臨床経験のある看護師に相談できる仕組みを導入し、受診率の向上に努めました。これからも社員の健やかな将来のために健保組合とのワンチームで取り組みます。

小野薬品工業株式会社

４年ぶり２回目の「健康経営銘柄」への選定を心よりうれしく思っています。この結果を励みに、全社一丸となってさらなる健康経営の推進と取引先や地域・社会に対する積極的な普及活動に取り組んでいきます。

第一三共株式会社

当社のパーパス（存在意義）は「世界中の人々の健康で豊かな生活に貢献する」であり、患者さんへの貢献だけでなく、社員の心と体の健康・安全も重視しています。今後もグローバル全社で健康経営を推進していきます。

出光興産株式会社

長年大切にしてきた「人が中心の経営」という考えの下、多くの取り組みを行ってまいりました。その一つ一つが健康経営銘柄の３年連続選定につながったと考え、今後も当社らしい健康経営を継続していきます。

ニッタ株式会社

昨年に続いての銘柄認定、大変光栄に思います。この結果は2018年より開始した健康経営が社内に風土として根付いた証と考えます。今後もトップランナーとしてさらなる健康増進を推進していきます。

ＴＯＴＯ株式会社

働くすべての人々の心とからだの健康づくりを推進していくとともに、一人ひとりがイキイキと働き続けられる環境づくりに継続して取り組んでいきます。

大同特殊鋼株式会社

今回の認定は、ステークホルダーの皆様に当社の健康に対する想いを知っていただく良い機会になると捉えています。当社は今後健康に留まらず、ヒトに優しい企業として、ウェルビーイングを追求してまいります。

株式会社ＵＡＣＪ

この度は健康経営銘柄に選定いただき、ありがとうございます。初めての授賞であり、推進メンバー一同、とても感激しております。今回の授賞を励みに、健康経営の活動をさらに深化・推進してまいりたいと思います。

株式会社ＳＵＭＣＯ

ＳＵＭＣＯのマテリアリティの一つが従業員の健康です。価値創造の源泉である「健康」という資産に着目し、データ分析による見える化を図り、活動の評価・改善を通じてＳＵＭＣＯビジョンの達成を目指しています。

DMG森精機株式会社

経営理念の一つである、「よく遊び、よく学び、よく働く」に基づいて、健康施策を進めてきました。今回の初選定を励みに、PDCAに努め、意識しないでできる健康づくりを大胆に進めていきたいと、一同、決意を新たにしています。

アネスト岩田株式会社

３年連続で健康経営銘柄に選定いただき光栄です。これからも健康増進・維持の行動変容につながる施策や環境を整え、従業員とご家族の健康寿命の延伸を目標に「笑顔でイキイキ」と輝けるよう、取り組んでまいります。

ブラザー工業株式会社

この度は認定いただきありがとうございました。この結果を励みに従業員一人一人が「明るく・楽しく・元気に」生き生きと働き、全てのステークホルダーから信頼される企業になれるよう、より一層励んでいきます。

株式会社 正興電機製作所

この度は健康経営銘柄に選定いただき大変うれしく思います。当社では「健康社員の育成！ 健康家族の育成！ 元気な高齢社会創り！」を合言葉に2013年より健康経営に取り組んでおり、今後も継続してまいります。

セイコーエプソン株式会社

３年連続で選定いただきましたことを大変うれしく思います。今後も各拠点の産業保健スタッフ、関係部門、健康保険組合と会社が一体となって活動を進め、健康経営を推進してまいります。

株式会社ＳＣＲＥＥＮホールディングス

ＳＣＲＥＥＮグループでは働く従業員一人ひとりが心身ともに健康であり、職場がそれを支えていくことが全ての基盤であると考えています。全従業員が「いきいき働く」ことができるよう、今後も健康施策に取り組みます。

テルモ株式会社

医療に携わる企業として、社員が健康でいきいきと活躍し、その結果、企業価値の向上や医療現場へのさらなる貢献につながるよう、これからも全社一丸となり健康経営に積極的にチャレンジしていきます！

大日本印刷株式会社

今まで取り組んできたことが健康経営銘柄選定という形で評価されたことは光栄なことだと感じています。今後も取り組みが成果として数字に表れ、一人一人実感できるように継続していきたいと思います。

大阪瓦斯株式会社

「安全の確保と健康な心身の維持向上が全ての業務の基盤」と位置付け、1970年代から従業員の健康づくりに取り組んできました。選定を励みに、さらなる健康経営の推進に取り組んでいきます。

近鉄グループホールディングス株式会社

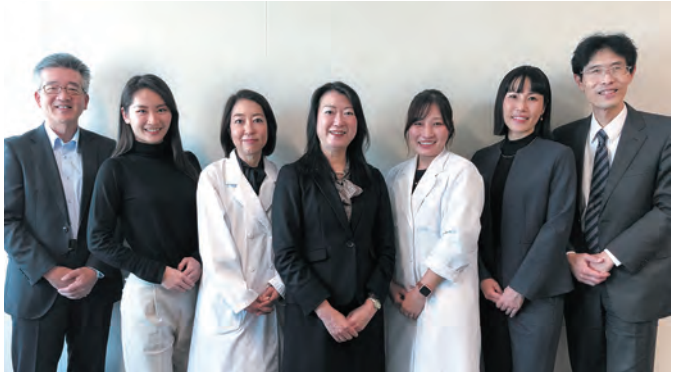
健康経営銘柄2024に選定いただき大変光栄です。地道に取り組んできたことが評価されてうれしく思います。今後も一層社員の健康保持・増進に努め、生き生きと働ける職場づくりに取り組んでいきます。

日本航空株式会社

この度は選定いただき大変光栄です。羽田空港での事故では大変ご心配をおかけしましたが、お客様の尊い命をお預かりする上で、社員の心身の健康が不可欠であることを改めて心に刻み直し、今後も取り組んでまいります。

ANAホールディングス株式会社

今年も健康経営銘柄に選定していただき本当にありがとうございます！ 優良法人やホワイト500を獲得するグループ会社も確実に増えてきており、ANAグループ全体での健康経営推進に対する気運の高まりを実感しています。



ソフトバンク株式会社

２年連続選定いただき大変うれしく思います。引き続き社員やその家族のWell-beingをさらに追求していくとともに、健康経営のリーディングカンパニーとして社会にも貢献できるよう全社一丸となって推進してまいります。

株式会社ＤＴＳ

このたび２度目の「銘柄」に選定いただき、うれしく思います。会社の最大の財産である社員が、心身ともに健康で生き生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。

株式会社ＫＳＫ

「健康な従業員、元気な会社」をスローガンに、わくわく楽しい施策を展開し、今後も従業員とその家族のウェルビーイングの実現のため、充実した人的資本経営の下に、持続的な成長を目指してまいります。

ＳＣＳＫ株式会社

10年連続選定いただき、大変光栄です。今後もWell-Being経営を目指していくとともに、これまでの経験やノウハウを広く社外の方々と共有することで、社会全体の健康経営推進に貢献してまいります！

株式会社ＮＳＤ

経営の推進、社員の理解の下、人事部、ヘルスケア推進部、健康保険組合が一丸となり、地道に取り組んできたことが評価されうれしく思います。今後とも健康経営を通じて会社の成長を目指し、社会に貢献してまいります。

双日株式会社

社員の健康意識が高まることは、自身の健康状態の改善のみならず、組織の生産性の向上につながり、企業価値の向上にも影響を与えます。「健康経営銘柄」に選定された事を励みに、より一層健康経営を推進します！

伊藤忠商事株式会社

これまで積極的に取り組んできた当社独自の健康経営が高く評価され、大変光栄に存じます。今後も永続的な企業価値向上を実現すべく、企業理念「三方よし」に基づき、健康経営を着実に推進してまいります。

丸紅株式会社

「人財こそが丸紅グループの価値の源泉。」健康経営を一層推進していくことにより、多様な人財が活きる働き方・環境を創出し、グループ人財戦略「丸紅人財エコシステム」の更なる進化に貢献していきます！

豊田通商株式会社

グローバルな舞台での事業経営・創造を通じた地域社会発展に貢献するため健康経営をさらに推進し、いかなる環境でも自立的に健康保持・増進を行えるようサポートし多様な人財を生かすための仕組みづくりに取り組みます。

キヤノンマーケティングジャパン株式会社

「健康第一主義」の下、社員のヘルスリテラシー向上と健康風土醸成の取り組みを地道に続けてまいりました。今後もマーケティングの力で未来を創る「未来マーケティング企業」として、健康経営を一層推進していきます。

株式会社丸井グループ

世界保健機関の健康の定義でもあるWell-beingを21年度より明確に経営目的と位置付け、財務目標とひも付けたことにより取り組みが加速しました。今後もステークホルダーの皆さまと共に幸せと利益の拡大に向けて取り組みを進めていきます。

株式会社しずおかフィナンシャルグループ

お客さま、地域、株主、役職員とその家族、未来世代の全ての皆様が、Well-beingでHappyな毎日を送れるよう、これからも一つひとつの取り組みを積み重ね、地域の総合金融グループとして、社会の健康づくりに貢献してまいります。

株式会社大和証券グループ本社

CHOのもと、医務室（総合健康開発センター）、健保組合、人事部のスタッフが強く連携して取り組みを行っています。異なる立場から生まれたさまざまなアイディアを速やかに実施し、社員の健康意識は年々高まっています。

野村ホールディングス株式会社

２年連続で健康経営銘柄に選定いただき大変光栄です。今後も、野村グループの最大の財産は人材であるというの考えの下、社員、お客様、社会全体のWell-beingを目指し、社会課題の解決を通じた持続的成長を実現していきます。

第一生命ホールディングス株式会社

社員一人ひとりがありたい姿に向かってイキイキ働き、共に成長できる組織風土をつくるためには、健康経営の実践が欠かせません。社員の健康増進の後押しを通じて、すべての人々のwell-beingに貢献していきます。

株式会社ジャックス

当社の経営理念「『夢のある未来』『豊かな社会』の実現に貢献する」の下、社会の発展の一助となれるよう、これからは銘柄選定企業として健康経営の普及拡大に貢献できるよう尽力していきます。

野村不動産ホールディングス株式会社

健康経営銘柄2024に選定いただけたこと、大変光栄に思います。当社グループの行動指針で掲げる「活き活きと働く、ウェルネスの実現」のため、ウェルネス経営の推進により一層励んでまいります。

株式会社ディー・エヌ・エー

４年ぶりの選定に関係者一同、喜びもひとしおです！多様化する働き方の中での健康経営のあり方を模索した４年間でした。今後も独自の取り組みを通し「DeNA流ウェルビーイングの実現」を目指してまいります。

H.U.グループ ホールディングス株式会社

健康経営銘柄初認定大変光栄です。「会社の健康とは、従業員とその家族の健康の総和である」と考え、健康増進活動を行ってきました。今後も健康寿命の延伸、新たな企業価値の創造を実現すべく取り組んでまいります。

ユーピーアール株式会社

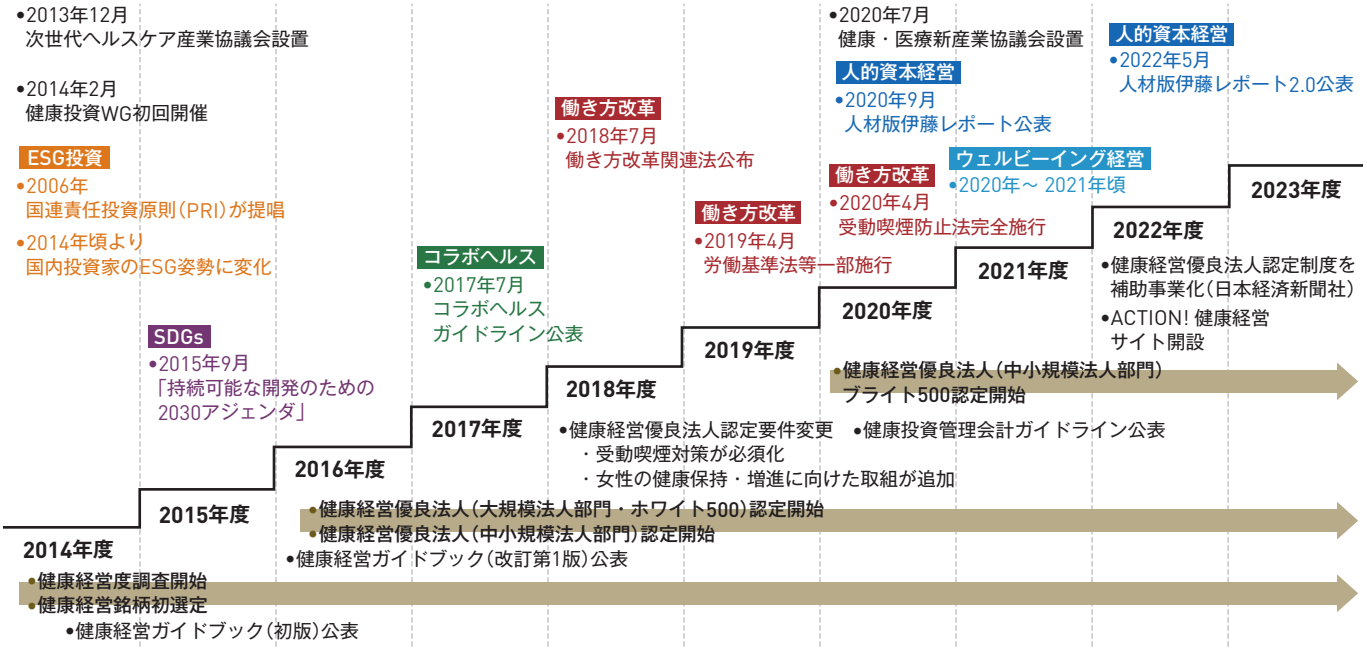
今回、健康経営銘柄2024に選定いただき大変光栄に思います。社員の心身の健康維持や働きやすい職場環境の実現にはゴールはないと思いますので、今回の選定を励みに、今後もより積極的に健康経営を推進してまいります。

株式会社アドバンテッジ リスクマネジメント

３年連続の選定を大変うれしく思います！ 当社が健康経営を実践する事はお客様に提供するサービスの信頼性に直結すると考えています。今後も従業員とその家族、お客様のウェルビーイング実現をサポートしてまいります。

健康経営のこれまでの10年

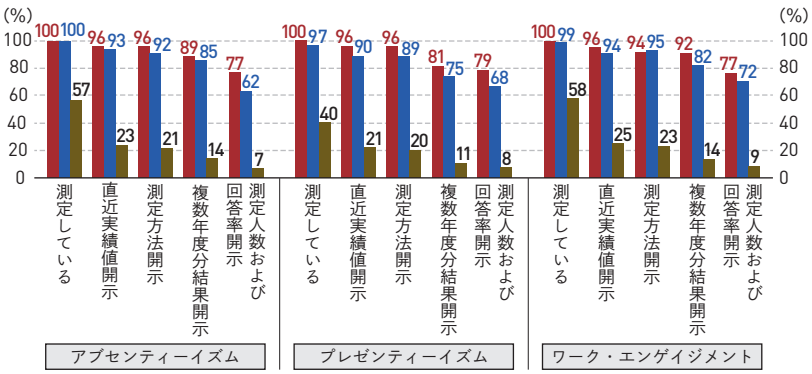
2014年度に健康経営度調査が開始されて以降、コラボヘルス、働き方改革関連法の施行といった企業従業員への健康維持・増進に関連する施策が増加しています。また、2020年度には従業員を無形資産と捉えた健康投資管理会計ガイドラインを公表し、近年の人的資本経営に通ずる考え方を健康という切り口から先導しています。



健康経営に関する開示の状況

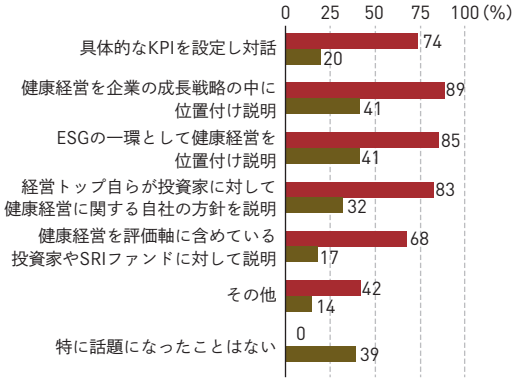
健康経営優良法人2024(大規模法人部門)より、パフォーマンス指標のいずれかについて、直近の実績値及び測定方法を開示し、その開示URLを回答していることがホワイト500認定要件となりました。銘柄選定企業と回答法人においては、パフォーマンス指標の開示状況に大きな差がある状況です。また、投資家との対話において健康経営をどのように位置付けているかについても、銘柄選定企業では8割以上が成長戦略やESGの一環として健康経営を位置付け投資家へ説明していると回答しています。

【パフォーマンス指標測定・開示状況(Q72, Q19SQ3)】



■ 銘柄選定 ■ ホワイト500 ■ 回答法人　回答法人(銘柄選定・ホワイト500を除くn=3020)、銘柄選定(n=53)、ホワイト500(銘柄選定を除くn=447)

【投資家との対話(Q21)】



■ 銘柄選定企業 ■ 回答法人(上場且つ銘柄以外)
回答法人は、上場企業且つ銘柄選定企業以外を対象に集計(n=1150)

健康経営の国際展開

日本企業の持続的な発展や、企業価値向上の実現には、国内にとどまらず、海外赴任者や現地雇用者などを含めた健康経営の実践が求められます。

現状、海外グループ企業がある銘柄選定企業では、8割以上が全世界、あるいは海外の一部で自社の健康経営推進方針に基づき健康経営を推進しています。

	銘柄選定	回答法人
自社の健康経営推進方針に基づき、全世界で健康経営を推進	48%	25%
自社の健康経営推進方針に基づき、海外の一部で健康経営を推進	34%	18%
自社が子会社であり、海外の親会社等の方針に基づき健康経営を推進	0%	3%
その他	12%	8%
海外にグループ会社等はあるが、健康経営の方針は適用していない・状況を把握していない	6%	47%

※海外グループ会社がないと回答した法人、未回答法人は除き、集計。なお、四捨五入の関係上総計が100%とならない箇所がある。銘柄選定(n=53)、回答法人(n=1571)

経済産業省
Ministry of Economy, Trade and Industry

JPX
JAPAN EXCHANGE GROUP