

選定企業 紹介レポート



2019
健康経営銘柄
Health and Productivity

「健康経営銘柄」とは

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

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



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

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

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

^{*}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2019」選定のプロセス

「健康経営銘柄2019」は、以下のステップを経て選定しました。



回答状況

【回答企業数】 平成30年度の回答企業数は1,800社となり、前年度から約1.5倍、初年度から約3.7倍に増加しました。平成30年度は未上場企業の回答が前年度から1.8倍以上の941社となっています。

調査期間：平成30年8月24日～10月12日

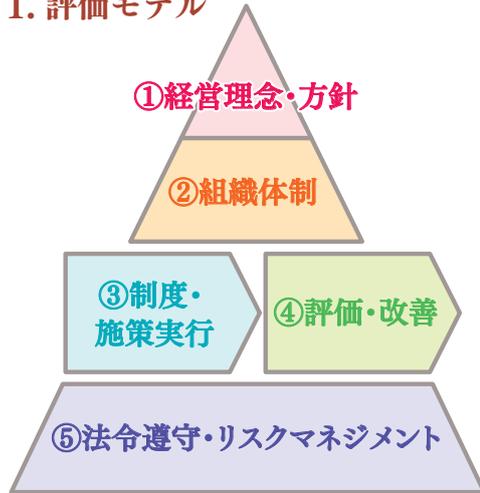
【業種別回答企業数】

回答企業数 **1,800社** うち上場企業 **859社** うち未上場企業 **941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
3	2	83	56	15	10	75	41	6	10	8	13	13	21	51	100	72
精密機器	その他製品	電気・ガス業	陸運業	海運業	空運業	倉庫・運輸関連業	情報・通信業	卸売業	小売業	銀行業	証券・商品先物取引業	保険業	その他金融業	不動産業	サービス業	医療・社会福祉法人・その他
17	29	18	36	5	11	15	235	128	203	66	11	37	27	40	223	120

「健康経営銘柄2019」選定要件

1. 評価モデル



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

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

健康経営度の評価モデルは平成30年度健康経営度調査基準検討委員会での検討を経て決定されています。健康経営の実践度合を、「①経営理念・方針」「②組織体制」「③制度・施策実行」「④評価・改善」「⑤法令遵守・リスクマネジメント」の5つのフレームワークから評価しています。

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。

2. 平成30年度の評価ポイント

健康経営銘柄企業の新たな役割と組織の活性化を重視

- 選定企業には、ステークホルダーに対して積極的に発信する役割を期待するため、関連設問を評価ポイントに加えています。
- 健康経営の実践による企業価値の向上等を測る観点から、「組織」の活性化に着目し、アウトカム指標として「組織の活性化」に関する設問を追加しています。

3. 選定要件

今年度は以下の点について変更がありました。

- 「受動喫煙対策に関する取り組み」を必須項目化。
- 「生活習慣病予備群者への特定保健指導以外の保健指導」、「健康保持・増進やメンタルヘルスに関する教育」について、選定要件において「各施策の参加率(実施率)を測っていること」を求めることとする。
- 「女性の健康保持・増進に向けた取り組み」を選定要件に追加。

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件	
1. 経営理念(経営者の自覚)			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	
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	
		保険者との連携	健保等保険者と連携		
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	健康課題の把握	①定期健診受診率(実質100%)	左記①～⑯のうち12項目以上	
			②受診勧奨の取り組み		
	健康経営の実践に向けた基礎的な土台づくりとワークエンゲイジメント	対策の検討	③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施		
			④健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標(計画)の設定		
	従業員の心と身体の健康づくりに向けた具体的対策	ヘルスリテラシーの向上	⑤管理職また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適切な働き方実現に向けた取り組み		
		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		
		病気の治療と仕事の両立支援	⑧病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取り組み(⑯を除く)		
		保健指導	健康増進・生活習慣病予防対策		⑨保健指導の実施およ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
			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					
取り組みの質の確保	感染症予防対策	⑬従業員の感染症予防に向けた取り組み			
	過重労働対策	⑭長時間労働者への対応に関する取り組み			
	メンタルヘルス対策	⑮メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み			
	受動喫煙対策	受動喫煙対策に関する取り組み			
4. 評価・改善		取り組みの効果検証	健康保持・増進を目的とした導入施策への効果検証を実施	必須	
5. 法令遵守・リスクマネジメント			定期健診を実施していること(自主申告)	必須	
			健保等保険者による特定健康診査・特定保健指導の実施(自主申告)		
			50人以上の事業場におけるストレスチェックを実施していること(自主申告)		
			従業員の健康管理に関連する法令について重大な違反をしていないこと(自主申告)		

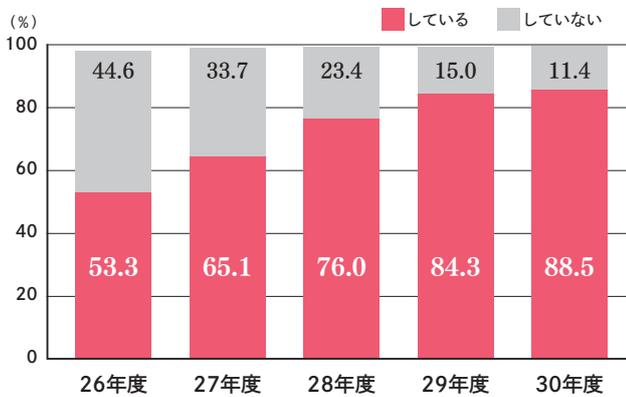
健康経営度調査過去5年間の推移

平成30年度の回答企業数は1,800社となり、前年度から約1.5倍、初年度から約3.7倍に増加しています。健康経営優良法人(大規模法人部門)の認定が始まった平成28年度から非上場企業の回答数も着実に増加傾向にあり、今年度は未上場企業の回答が上場企業回答数を超え、健康経営の裾野が広がってきていることがうかがえます。

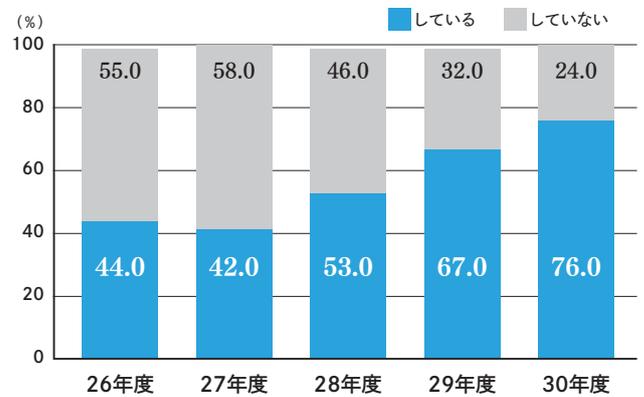
	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
調査期間	平成26年10月24日 ～12月5日	平成27年9月25日 ～11月13日	平成28年8月26日 ～10月7日	平成29年8月25日 ～10月13日	平成30年8月24日 ～10月12日
国内全上場企業数	3,561社	3,605社	3,640社	3,676社	3,740社
上場企業回答数	493社	567社	610社	718社	859社
未上場企業回答数	0社	6社	118社	521社	941社
回答企業数合計	493社	573社	726社	1,239社	1,800社

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

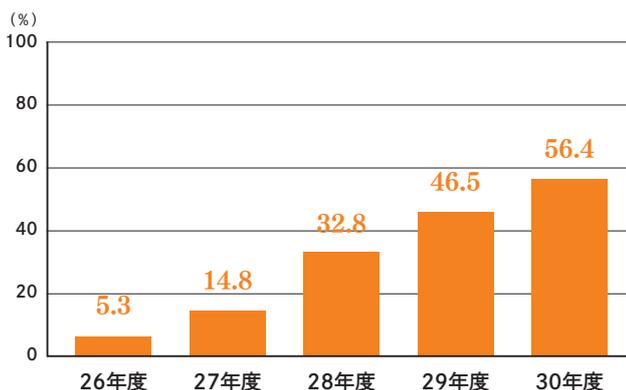
健康保持・増進に対する全社方針の明文化



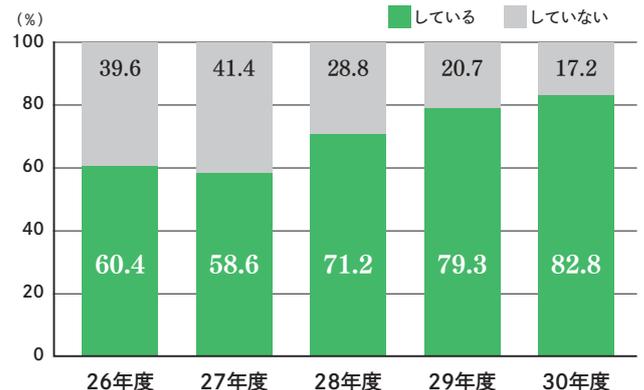
健康保持・増進に関して 目的、体制、取り組み内容、成果等を社外に公開



健康保持・増進に関する最高責任者が 「経営トップ」の割合

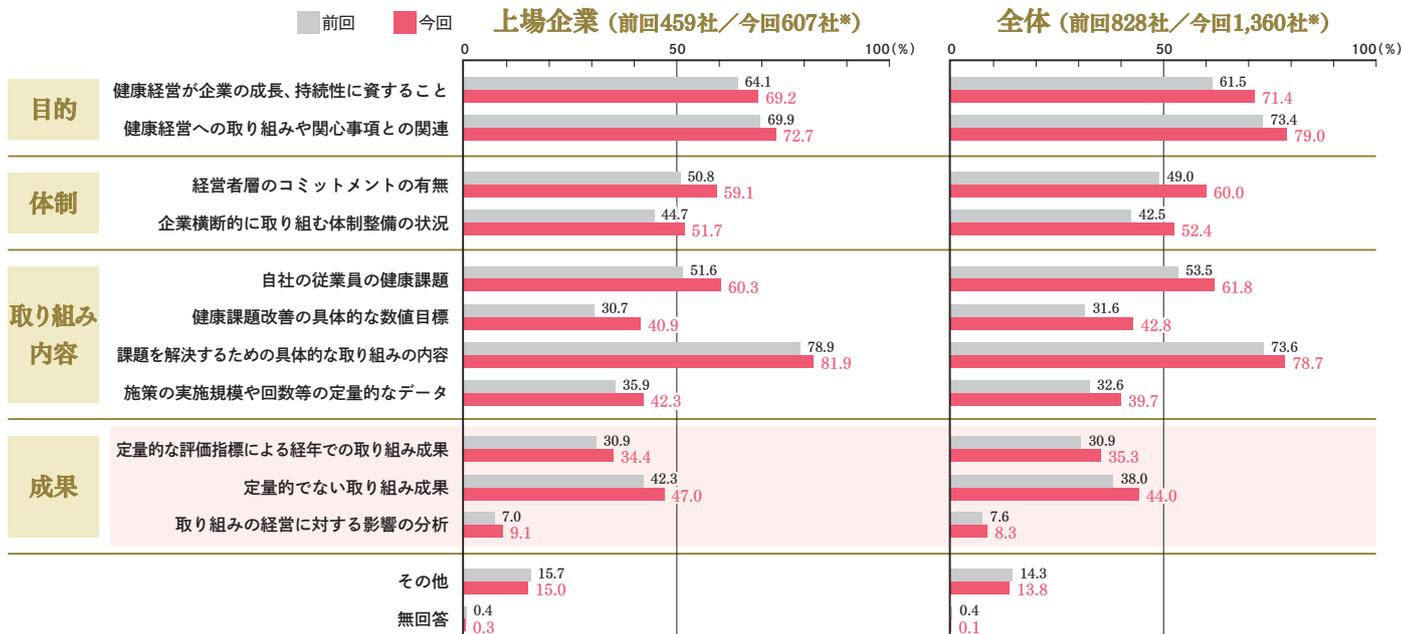


評価・改善の有無



社外発信の具体的内容

平成30年度より健康経営銘柄選定における評価対象とされた、健康経営の社外発信の具体的な内容については、施策の取り組み内容が多く企業にて公開されています。一方で、成果について公開している企業は5割以下となりましたが、前回に対し着実に増加しており、今後個々企業の健康経営の取り組みが進むにつれ、定量的な成果についても社外発信されることが期待されます。

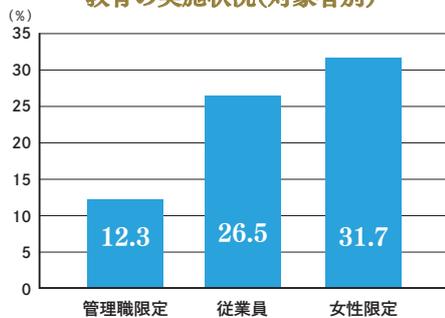


※「従業員の健康保持・増進に関して目的、体制、取組内容、成果等を社外に公開していますか」の設問について「はい」と回答した企業

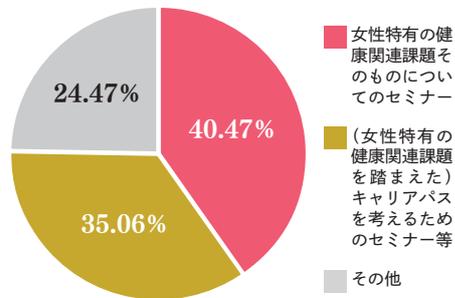
平成30年度調査回答のトピックス

平成30年度より設問が拡充された「女性の健康」に対する回答では、女性特有の健康課題に関する任意参加の教育の実施を女性従業員に限定して実施している企業は3割を超え最も多く、次いで従業員全体、管理職限定となりました。

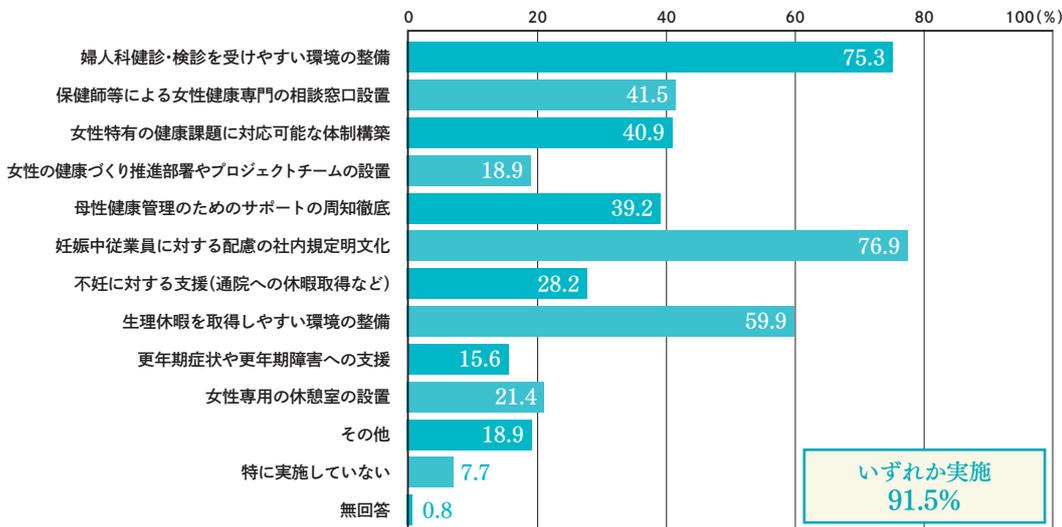
女性特有の健康関連課題に関する教育の実施状況(対象者別)



女性従業員限定の健康課題に対する教育テーマ



女性特有の健康課題に関する行動促進のための施策



女性特有の健康課題に関する行動促進のための施策について、いずれかを実施している企業は91.5%と高い比率となりました。妊娠中の従業員への配慮の明文化や、婦人科健診・検診、生理休暇取得のための環境整備については、5割以上の企業が実施しています。また、女性の健康専用窓口の設置、女性の健康課題に対応した体制の整備が4割を超えており、女性の健康課題に特化した施策も進められています。

いずれか実施
91.5%

「健康経営銘柄2019」選定企業一覧

	業種	銘柄コード	企業名	2019	2018	2017	2016	2015	P.
1	水産・農林業	1332	日本水産株式会社	●					07
2	建設業	1820	西松建設株式会社	●					
3	食料品	2802	味の素株式会社	●	●	●			08
4	繊維製品	3591	株式会社ワコールホールディングス	●	●	●	●		
5	パルプ・紙	3880	大王製紙株式会社	●					09
6	化学	4452	花王株式会社	●	●	●	●	●	
7	医薬品	4507	塩野義製薬株式会社	●	●	●	●		10
8	石油・石炭製品	5020	J X T G ホールディングス株式会社	●					
9	ゴム製品	5195	バンドー化学株式会社	●	●	●			11
10	ガラス・土石製品	5332	TOTO株式会社	●	●	●	●	●	
11	鉄鋼	5411	J F E ホールディングス株式会社	●	●				12
12	非鉄金属	5801	古河電気工業株式会社	●					
13	機械	6146	株式会社ディスコ	●					13
14	電気機器	4902	コニカミノルタ株式会社	●	●		●	●	
15		6448	ブラザー工業株式会社	●		●			
16		6645	オムロン株式会社	●					
17		6856	株式会社堀場製作所	●					
18		7751	キヤノン株式会社	●					
19	輸送用機器	6902	株式会社デンソー	●	●	●			16
20	精密機器	4543	テルモ株式会社	●	●	●	●	●	
21	その他製品	7936	株式会社アシックス	●				●	17
22	電気・ガス業	9502	中部電力株式会社	●					
23	陸運業	9005	東京急行電鉄株式会社	●	●	●	●	●	18
24	情報・通信業	4689	ヤフー株式会社	●					
25		9687	株式会社K S K	●					
26		9719	SCSK株式会社	●	●	●	●	●	
27	卸売業	8060	キヤノンマーケティングジャパン株式会社	●	●				20
28	小売業	8252	株式会社丸井グループ	●	●				
29	銀行業	8379	株式会社広島銀行	●					21
30		8411	株式会社みずほフィナンシャルグループ	●	●				
31	証券、商品先物取引業	8601	株式会社大和証券グループ本社	●	●	●	●	●	22
32	保険業	8630	S O M P O ホールディングス株式会社	●					
33		8725	MS&ADインシュアランスグループホールディングス株式会社	●					
34		8766	東京海上ホールディングス株式会社	●	●	●	●		
35	その他金融業	8566	リコーリース株式会社	●	●		●		24
36	不動産業	8860	フジ住宅株式会社	●	●		●		
37	サービス業	2432	株式会社ディー・エヌ・エー	●					25

※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

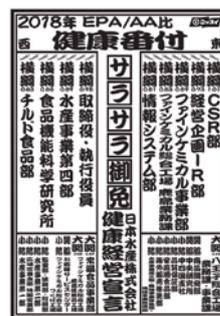
日本水産株式会社

魚を中心とした食生活から健康づくりを拡大 個人から部署へ、全社へ広がる健康経営で働きやすい環境を創造

日 日本水産株式会社は、2016年度に「健康経営宣言」を制定し、個人の健康増進と働きやすくやりがいのある職場づくりに取り組んでいます。自社の主要事業のひとつとして**独自研究を行う、魚油に含まれる栄養成分に着目した食生活改善支援**をはじめ、水産物に立脚したメーカーの強みを活かした健康増進施策を展開しています。

10年前からメンタルヘルス対策を実施しており、部署単位で改善を促し、働きやすい環境づくりを推進。また、「NO残業Day」の導入、フレックス制やテレワークなどの制度充実化とともに、勤務管理システムを活用して労働環境を見直しました。こうした取り組みの結果、直近3年間で年間総実労働時間が18時間減少した一方、営業利益は120%と増益しており、労働生産性が向上しています。

禁煙対策や女性検診補助の充実化に加え、二次検診や個別指導など健保組合との協働を高めながら、従業員のさらなる健康意識の向上を目指しています。



(左)Webでの情報提供 (右)部署別の健康番付を作成するなど工夫して展開

■栄養成分に着目した独自性ある生活習慣病予防対策

魚油に含まれ、虚血性心疾患や脳血管疾患の発症率を低下させるEPA(エイコサペンタエン酸)*の血中濃度を従業員の健康づくりの指標とし、全体の目標値を設定。自社製品を摂取する「EPAチャレンジ」や、魚食を推進するキャンペーンを実施した結果、数値は改善傾向にある。

*イワシなどの魚油に含まれる成分のひとつで、オメガ3系の必須脂肪酸の一種

西松建設株式会社

人間ドック受診制度の導入で健康意識を改革。 業界課題である長時間労働対策への段階的取り組みをスタート

西 松建設株式会社は、人財・環境・ガバナンスが事業をつなぐ経営基盤であるとし、従業員が能力を発揮できる働きがいのある職場づくりに取り組んでいます。2017年度を「働き方改革元年」として、建設業特有の課題である長時間労働の改善を目指して業界団体を通じた提言活動を行うとともに、ICTの活用や業務プロセスの効率化など、全社的な施策を展開しています。

疾病を早期に発見し、重症化を未然に防ぐことが労働生産性向上の最重要項目であると考え、**30歳以上の従業員に年1回の法定健診に加えて人間ドック受診を義務化**し、受診休暇制度や費用補助を実施。30歳未満の従業員には年2回の健診受診を義務化することにより、従業員の健康管理意識の改善・向上につなげています。こうした施策をより効果的に進めるため、人間ドック予約や定期健診の有所見者への精密検査の受診勧奨は専門業者に委託するなど、PDCAによる体制改善を進めています。



建設現場では毎朝全員が参加してラジオ体操を行っている

■長時間労働是正に向け、段階的な削減計画に取り組む

2023年度までに所定外労働時間を段階的に削減していく目標を設定し、衛生委員会では労使が協働して対策を協議。時間の見える化による組織と従業員の意識改革を進めている。また、現場の全休日を増やすとともに、単身赴任者への帰省交通費支給回数を月2回から3回に増やすなど、従業員の心の健康づくりにも力を入れている。

味の素株式会社

社員一人ひとりの「セルフ・ケア」を支援し、徹底的にサポート。
全員面談のデータ活用でよりの確で高いレベルの取り組みを展開

「す べてのステークホルダーの“食”と“健康”、そして明日のよりよい生活に貢献する」を企業理念に掲げる味の素株式会社は、「セルフ・ケア」を核とした健康経営に取り組んでいます。これまでの継続的活動をより強力に発展させるべく、2018年5月に「味の素グループ健康宣言」を策定しました。

産業医・保健スタッフが毎年**全従業員を対象とした個別面談**を行い、抽出した課題を土台に施策を実施。面談結果や健診データなどを一元管理する統合システム導入によってセルフ・ケア度の可視化・定量化を進めるとともに、施策改良につなげています。さらに、ライフログデータを記録できるスマホアプリを活用し、個人の生活習慣や価値観に合わせた的確なセルフ・ケア指導にも役立てています。

サテライトオフィスの整備や設備見直しをはじめとする生産性向上への取り組みの結果、2017年度の売上高は前年度比5%増、総実労働時間は同74時間減少となり、着実な成果に結びついています。



社員との個人面談はセルフ・ケア支援のベースとなっている

■女性社員が健康的に活躍できる職場づくりを推進

「日本で最も女性も活躍する会社」を目指し、女性が健康課題を克服して活躍できる環境を整備。不妊治療にて利用できるように休職の適応範囲の拡大や、搾乳などに活用できる女性休憩室の設置といった多様な取り組みが評価され、2017年度には初めて「なでしこ銘柄」にも選出された。

株式会社ワコールホールディングス

“美”と“健康”を届ける企業として社員の自立的な健康管理を積極的に支援
「ワコール健康宣言」に基づく行動計画「ワコールGENKI計画2020」を策定

株 式会社ワコールホールディングスは、お客様に“美”と“健康”を届ける企業として、トップ自らが「ワコール健康宣言」を発信し、健康経営の推進を中期経営計画にも盛り込み、会社、健保組合、労働組合が一丸となって取り組んでいます。

社員が自立的な健康管理に取り組むための具体的な行動計画である「ワコールGENKI計画2020」では、健康経営委員会が中心となり生活習慣病対策、がん対策、メンタルヘルス対策の3つのカテゴリーで2020年度までの数値目標を設定し、さまざまな施策を推進。健康啓発セミナーは就業時間内外で実施することでより多くの社員の参加を促しています。また、定期健診会場でロコモ度および骨密度測定を実施して運動習慣への動機づけを図るほか、問診時にPMSや更年期に関する項目を追加し、**女性従業員のプレゼンティーズムとの関連を検証する取り組み**を推進。並行して推進している「働き方・休み方改革」の効果もあり、2017年度の営業利益は予算比115%、2018年度も向上を見込むなど、企業業績に好影響を与えています。



株式会社ワコールの伊東知康社長が自ら禁煙に挑戦し、その成果を発信した

■社外への健康啓発にも注力

2016年に「美」を学ぶ場として開設した「ワコールスタディホール京都」では、健康をテーマにした講座・セミナーも多数開催。働く女性を対象にしたセミナーなど、社外に向けた健康啓発にも積極的に取り組んでいる。

大王製紙株式会社

人も企業も健康であるために 経営トップの健康宣言のもと、4つの重点施策に注力

大 王製紙株式会社は、2014年12月に経営トップの名で「大王製紙グループ健康宣言」を公表しました。「役員、社員ならびにその家族が健康であること」を礎とし、「快適な職場環境の形成」「生活習慣の改善」「メンタルヘルスケアの充実」に2018年度から「禁煙の推進」を加えた4つを重点課題として、専任スタッフと健保組合とが連携して取り組みを行っています。

健康応援サイトを活用した健診受診勧奨により、2017年度の健診受診率は100%を達成。メンタルヘルス対策や長時間労働の適正化についても年度ごとに具体的な目標値を設定し、個人・組織それぞれへのアプローチで複合的な施策を展開。こうした取り組みにより、3年連続でDBJ健康経営格付最高ランクを取得しています。2018年度は、最重要課題のひとつである労働時間適正化に向け、**働き方制度充実化や基幹システムの刷新を進めており、中長期的な改善を見込んでいます。定時就労の風土定着を目指し、さらなる業務効率化を含めた健康経営を推進しています。**



メンタルヘルスラインケア研修の様子

■がん発生予防を目指す禁煙推進の取り組み

健保組合の医療費内訳でがんの比率が上昇しつつあることから、高い傾向にある喫煙率対策として就業時間内禁煙を規定化した。インセンティブ付与を組み合わせた健診受診勧奨や禁煙外来の費用補助などにも取り組み、2015年度から喫煙率は年々低減している(35.5%→33.8%→31.0%)。

花王株式会社

長年のノウハウを結集し、独自基準で健康の“もう一步先”を追求。 データ分析による効果検証と改善を重ね、高水準な取り組みを実践

花 王株式会社は、2008年に「花王グループ健康宣言」を発表し、健康経営に取り組んでいます。2017年度に策定した中期経営計画「K20」の重点プロジェクトとして社員と家族の健康維持を掲げており、これまでに**蓄積したノウハウを活かし、専任部署を中心とした盤石な組織体制**で先進的な施策を推し進めています。

2018年1月から就業時間内禁煙を開始すると同時に、受動喫煙防止に向けて喫煙所の削減・屋外化を推進。労働時間適正化に向けては、効率的な勤務体系確立や、早期介入を目指した健康チェックの実施などに取り組んでいます。このほか、社員食堂での「スマート和食®」の提供、歩数計「ホコタッチ」による歩行推奨、「内臓脂肪測定会」による健康増進プログラムなど、楽しみながら健康になる取り組みを推進。健康増進プログラムとして導入しているウェブツールを社員のコミュニケーション機能としても活用するなど、新たな視点を盛り込みながら、心身共に豊かに働ける環境づくりを一層進化させています。



工場での体力測定会

■独自の指標で働きやすい環境づくりを加速

隔年で行う社員意識調査やストレスチェックの集団分析結果に加え、生産性やプレゼンティーズム要因を確認する問診を実施し、社員のパフォーマンス発揮度やワーク・エンゲイジメントの状況を把握。制度の充実と個人へのきめ細かな働きかけを効果的に組み合わせながら、改善施策につなげている。

塩野義製薬株式会社

生活習慣病対象者ゼロ・喫煙者ゼロへ。
会社と健保組合の強力なコラボヘルスで、健康度は着実に向上

塩 野義製薬株式会社では、「シオノギ健康宣言2014」を発売した2014年から取り組む健康風土づくりをさらに発展させるため、「シオノギ健康宣言2018」を発効。2020年度末までに生活習慣病対象者ゼロ、事業所内完全禁煙達成など5つの重点ポイントを掲げ、専任部署のEHS (Environment, Health and Society) 推進室と健保組合のコラボヘルスによって健康増進施策を展開しています。

喫煙率やストレスチェック受検率などの統計データを企業情報として広く開示するとともに、健診結果やアンケートの分析結果を活用し、重点施策と目標を明文化。2018年は、各事業所のEHS担当者を中心に禁煙推進に取り組み、新たに1事業所の敷地内完全禁煙を実現しています。コラボヘルスならではの強力な推進力で行うさまざまな取り組みによって、適正体重、喫煙、睡眠、運動習慣などの面で健康度が着実に向上しています。



グループ全体の健康維持推進を主導する「健康推進会議」

■全社的なウォーキングイベントが大きな成果に

毎年実施している「健康ウォーク」は、特定保健検診への効果測定で有意な効果がみられている。従業員全体の4割以上にあたる約2,000名が参加するイベントとして浸透しており、スニーカー通勤の推奨などを通じて、歩くことの習慣化とさらなる健康保持増進につなげている。

JXTGホールディングス株式会社

安全・環境・健康をグループ理念の最優先事項に位置づけ
経営トップの強いリーダーシップで健康経営を推進

J XTGホールディングス株式会社は、グループ理念の中で安全・環境・健康に対する取り組みを最優先に位置づけ、行動基準においても「働く人の健康は企業の継続および発展の基盤であるとの認識のもと、心身の健康を維持・増進するための取組みを積極的に支援し、健康確保のための努力を尽くします。」と明示しています。

従業員のヘルスリテラシーのさらなる向上を目指し、2017年4月の経営統合を機に、新生JXTGグループとして**体系化された健康増進施策を実施**。「健康」を含む8つのCSR活動の重点分野についてグループ一体で取り組んでいくため、JXTGホールディングス社長を議長とする「JXTGグループCSR会議」を中心とした推進体制を構築し、グループ横断的な視点からの活動状況の評価・総括を行っています。現在は、グループ従業員1万4,000人の健診データを一括管理・分析可能な「健康支援システム」によるデータヘルスを推進し、従業員自身も健康維持・増進に活用しやすい環境づくりを進めています。

「健康に関する課題と取組み」



■がん検診の受診率向上を目指す取り組みを強化

がん罹患者が増えていることから、がん検診の受診率向上を目指している。定期健診時にごがん検診の受診機会を提供するとともに、検診費用の全額補助、検診受診時の就労免除など、手厚くサポート。また、人間ドックを定期健診の代用として認め、費用についても会社と健保組合で補助する仕組みを構築している。

バンドー化学株式会社

労使協働で組織する「健康いきいき職場づくりチーム」が日々の健康づくりを推進
さまざまな指標を工夫しながら取り入れ特色ある健康経営を実践

バ ンドー化学株式会社は、「バンドーグループ健康宣言」において「一人ひとりの心身の健康が企業経営の基盤であると考え、従業員の健康増進を強化します。」と明示し、グループが“がっちり”一体となり、従業員が“わくわく”と健康づくりに取り組み、“いきいき”と働ける職場づくりを目指しています。

経営トップのマネジメントのもと、従業員、健保組合が一体となった健康経営を実践。事業所ごとに設置した「健康いきいき職場づくりチーム」が日頃の健康増進活動を推進するとともに、各従業員も健康ビジョンを自ら策定し健康づくりに取り組んでいます。また、労働組合集会での健康づくり研修、産業保健スタッフ主導の健康管理システム導入や予算立案など、**関係各所が分担し明確な数値目標のもと推進を強化**。その結果、休業日数率、メンタルヘルス不調者率、従業員満足度など、さまざまな数値が着実に改善・向上しています。こうした成果について、地域での講演などで積極的な発信を行っています。



健康いきいき職場づくりチーム会議

■EQ能力、SOCスケールを工夫しながら活用

EQI(行動特性検査)、SOCスケール(ストレス対処力)測定などを実施し、産業保健スタッフによる個別面談などに活用。また、行動特性と業務パフォーマンスや糖尿病との関連性、ストレス処理能力と従業員満足度や離職率との関連性など、工夫しながら指標を活用し、特色ある健康経営を推進している。

TOTO株式会社

二次検査・保健指導も4年連続100%を達成
ヘルスケアセンター、健保組合、各拠点が連携し安定した健康経営を実現

TOTO株式会社は、「一人ひとりの個性を尊重し、いきいきとした職場を実現します。」を企業理念のひとつに掲げ、企業行動憲章や行動指針にも従業員の健康保持・増進の重要性を明示しています。ヘルスケアセンター、健保組合、各拠点が連携し、健康管理、メンタルヘルス対策、健康増進(健康づくり)を三本柱とした健康配慮の施策を展開。周知と意識向上を図るとともに、働くすべての人が持つ力を発揮できる環境づくりを行っています。

2014年度からは**定期健診、二次検査、保健指導の3つについて受診率100%を継続**しており、健康関連イベントへの参加率も年々増加。社員の平均年齢は上昇傾向にあるものの、定期健診の有所見率は横ばいをキープしており、社員の身体と心の健康課題にコツコツと取り組んだ結果が効果に現れています。また、近年は、取り組みで蓄積したノウハウを外部へと積極的に伝え、健康経営の普及にも貢献しています。



全国の産業保健スタッフが集まる「ヘルスケア推進ワーキング」

■拠点ごとの健康課題を抽出し、きめ細かく対策

数十拠点にまたがる全社員の健診結果や休業状況を数値化し、経年の推移を確認・分析。拠点ごとにデータを分析し、自拠点の特徴に合った具体的な取り組みを行っている。半期に一度の「ヘルスケア推進ワーキング」で事例を共有するとともに、担当者同士のネットワークを広げる場としても活用している。

JFEホールディングス株式会社

全社横断的なワーキンググループが健康づくりを企画・推進。
データ分析から重点課題を的確に抽出し、着実な取り組みで改善

J F Eホールディングス株式会社は、2016年に「JFEグループ健康宣言」を制定しました。産業医、専任部署、人事、健保組合が参加する「健康経営企画推進ワーキンググループ」が課題を設定し、安全健康部門が施策を実行。重点項目である「職場の健康」「こころの健康」「からだの健康」の実現に向け、健保組合や産業保健スタッフと連携しながら取り組みを強化しています。

健診結果と医療費データを分析し、2017年度以降は肥満と喫煙の対策に注力。肥満予備群である若年層への健康教室や、禁煙教室、屋内喫煙所の撤去などを進め、それぞれ改善傾向にあります。また、**特定保健指導実施率をKPIに定め、外部指導機関による効果的な指導を導入**。2017年度の実施率は36.5%となり、前年度から倍増しました。このほか、同じくKPIに設定している配偶者健診受診率アップに向けた働きかけや、健保組合と連携した「健康力アップ活動」など、さまざまなアプローチで健康文化構築を進めています。



自社で考案した「アクティブ体操」の実施風景

■オリジナル体操を全社に展開

自社考案の「アクティブ体操」を健康管理に活用し、動画サイトで公開するなど普及にも力を入れている。2017年までは各事業所で行っていたが、2018年1月から本社でも開始し、全事業所への導入を実現。体操の実践により、筋骨格系疾患による休業件数や転倒災害発生が減少するなど効果が表れている。

古河電気工業株式会社

長期スパンで喫煙対策やメンタルヘルス対策に取り組む。
従業員の高齢化に合わせた健康維持施策も実施

2 017年度に「古河電工グループ健康経営宣言」を制定し、従業員の健康管理・積極的な健康づくりを支援する古河電気工業株式会社。「安全と健康を全てに優先させ、経営トップの決意でゼロ災害とゼロ疾病」のスローガンを掲げ、安全衛生管理の一環として継続的に取り組んできた活動に、さらに力を入れています。

メンタルヘルス対策においては2002年度から取り組んでおり、ストレスコントロール研修、ワーク・エンゲイジメントに着目したメンタルヘルス研修とあわせて、**「快適職場検討会」を全社で展開**。また、産業医面談による対象者への職場、仕事、生活の状況フォローを行った結果、長期傷病発生率は減少傾向にあります。2016年度からは、転倒災害の防止を目的に、筋トレやストレッチを導入した「転倒予防体操」を毎日実施。導入後、転倒災害の発生が減少するなど効果が表れています。このほか、40歳以上の従業員を対象に身体機能測定を実施するなど、従業員の高齢化に対応した対策を進めています。



2020年度の全社全面禁煙実現を目指す「全面禁煙2020」の告知ポスター(部分)

■15年以上取り組んできた受動喫煙防止対策が結実

喫煙所・喫煙時間の削減だけでなく、セミナーの開催、禁煙率の公開、カウンセリング・禁煙外来の紹介といった禁煙支援を実施。2003年度に52.7%だった男性従業員の喫煙率は、2017年度には28.9%まで減少し、全事業所での就業時間内禁煙を達成している。2020年度には敷地内全面禁煙を目指す。

株式会社ディスコ

自社開発アプリで社員の健康度向上とコミュニケーション活性化へ 健康経営の推進で生産性向上に貢献

2 013年度から健康経営に取り組む半導体製造装置メーカー・株式会社ディスコは、従業員の安全・健康を再優先事項のひとつとしてとらえ、**経営目標として「健康一級活動」を展開**。インセンティブ施策やチームでの健康活動などを取り入れながら、ヘルスリテラシー向上に向けた全社的な取り組みを進めています。

内線電話として利用するスマートフォンを積極的に活用。自社開発のアプリでBMIや健診結果を記録できるほか、食堂メニューのカロリーを見える化しました。さらに、チャットアプリや写真投稿アプリなどの導入で社内コミュニケーションを活性化、心的健康面の向上を図っています。また、社内にはジムやスタジオ、プールなどを整備するのみならず、専任インストラクターが従業員の健康づくりを支援。休憩スペースやマッサージサービスを提供し、就業中でもリフレッシュできる環境を整備しています。こうした取り組みが従業員一人ひとりの生産性を高め、業績向上にも貢献しています(2013年度比、2017年度売上高1.6倍、経常利益3.0倍)。



婦人科検診についての相談会を開催

■女性が心から安心して働ける会社づくりを推進

近年、女性従業員の割合が増加。20~30代の婦人科検診受診率の低さを懸念し、社内での婦人科検診(マンモグラフィ、乳腺エコー、子宮頸がん検診)を従業員の自己負担額なしで実施。男性従業員にも、専門家によるセミナーで男女の違いや女性への接し方を講義し、理解浸透を図っている。

コニカミノルタ株式会社

会社と健保組合のリソースを最大活用 全社規模での健康度アップを目指し、コラボヘルスを推進

コ ニカミノルタ株式会社では、「従業員の健康が全ての基盤」との理念のもと、経営トップの名で「コニカミノルタ健康宣言」を発信しています。健康中期計画「健康チャレンジ2019」を掲げ、会社と健保組合によるコラボヘルスで健康第一の企業風土づくりを進めるとともに、統合報告書で取り組みの成果を公表しています。

コラボヘルス体制のリソースを最大活用し、健康度と将来の疾病リスクを「見える化」した健康増進運動や、生活習慣病リスク群への徹底した個別アプローチ、メンタルヘルス教育、禁煙サポートなど、職場の健康課題に即したさまざまな施策を推進。**個人のヘルスリテラシーやリスクに合わせて対策を細分化し**、階層的にアプローチすることによって健康度のボトムアップを図っています。一連の取り組みによって、2017年度のフィジカルハイリスク者は2013年度比で74%減少。プレゼンティーズム損失額は2016年度比11%減(月間平均)となり、健康経営による職場環境の改善効果が表れています。



「一日禁煙デー」には、禁煙啓発キャラクター「すわん君」が職場を訪問

■メンタル不調防止に向けた多面的アプローチ

メンタルヘルス対策として、全管理職を対象にラインケア教育を実施している。受講者の要望を踏まえ、2018年度からはケーススタディ型の実践的セミナーへと改良。勤怠が不安定な社員に対しては、上長と都度状況を共有し、産業保健スタッフから個別フォローを行うなど、最適な対応に向けた工夫を重ねている。

ブラザー工業株式会社

経営トップのリーダーシップのもとコラボヘルス推進体制を構築 データヘルスによりグループ全体の健康増進を目指す

ブラザー工業株式会社は、従業員が長期にわたり才能とスキルを発揮するために、一人ひとりの健康管理が重要であるとの考えに基づき、2016年に「ブラザーグループ健康経営理念」を制定し、経営トップが最高健康責任者（CHO）に就任。**会社・労働組合・健保組合が一体**となり、従業員の健康保持・増進の取り組みを強化しています。

近年は、労働時間の適正化とメンタルヘルス対策を重点化。長時間労働が常態化している部門ではメンタル不調をきたすケースもあったため、フレックスタイムのコアタイムを1時間早めたほか、長時間労働に関するeラーニングなども実施。さまざまな施策の結果、法定外労働時間は年間・一人あたり2014年度の99時間から2017年度は73時間に減少しました。また、ストレスチェックで高リスクと判断された部門の管理職の多くが、部下とのコミュニケーションに課題を感じていたことから、管理職を対象にしたコミュニケーションセミナーを実施し、参加率・役立ち度ともに8割を超える高評価を得ました。



健康経営推進協議会

■グループ一丸となった健康経営の実現に向けて

健診結果・問診結果・レセプトの各データを突合分析し独自の「健康スコア」を算出。グループ企業ごとの健康課題に応じた対策を実施している。また、毎年度末にグループ各社の経営トップを集めた会議体「健康経営推進協議会」を開き、グループ全体で健康経営優良法人の認定を目指して取り組んでいる。

オムロン株式会社

5つの重点テーマ「Boost5」を設定し、定量目標達成に向けた取り組みを推進。 労働時間の適正化と生産性向上の両立に向けた施策も奏功

オムロン株式会社は、よりよい社会の実現に向け、世に先駆けたチャレンジによる新たなソーシャルニーズの創造を目指しています。これの実現には、社員全員が健康で笑顔と活力にあふれた状態であることが重要と考え、健康経営に取り組んでいます。

具体的な取り組みでは、**5つの重点テーマ（運動・睡眠・メンタルヘルス・食事・タバコ）を「Boost5」と設定し**、定量目標の達成に向けた活動を推進。毎年実施している従業員アンケートの結果から、「Boost5」の達成項目が多い人ほど健診結果が良好かつ医療費も低い、セルフケアと運動の習慣とプレゼンティーズムとの相関が高いといったことが明らかになるなど、今後の取り組みに役立つ成果を得ています。

また、健診結果の有所見率や医療費が増加傾向にあることから、睡眠状態を計測できる活動量計を配布するとともに、睡眠セミナーの実施や、全社的なウォーキングイベント「オムウォーク」なども開催。健康行動の定着・習慣化に向けた支援も行っています。



「Boost5」を周知する社内掲示物は2週間おきに更新している

■働き方改革の取り組みにより生産性が向上

2010年以降、所定外労働時間が増加傾向にあったため、生産性向上を目指す取り組みに注力。例えば、e-ラーニングの拡充・社内勉強会支援・業務時間外のセミナー開催・在宅勤務・サテライトオフィス・時間有給制度といった施策を実施した結果、時間あたり生産性が2014年度比で約7%上昇するなどの成果があった。

株式会社堀場製作所

「おもしろおかしく」の社是を多くの社員が体現するために
「3つの予防と4つのケア」を軸に、職場づくりから加速させる健康経営

株 式会社堀場製作所は、「おもしろおかしく」を社是に掲げ、社員である「ホリバリアン（社員を表す呼称）」が生きがい・働きがいを持って充実した人生を過ごすことを目指しています。経営トップによる「こころとからだの健康づくり宣言」を發布し、「3つの予防（一次・二次・三次予防）と4つのケア（セルフケア、ラインケア、社内専任スタッフによるケア、専門家によるケア）」の強化に取り組むことを明文化しています。

2011年から実施している**全社員参加型の「ヘルスアップチャレンジ」**では、個人の健康行動推奨とともに、歩数を競う「歩KING決定戦！」などを通じて行動変容のきっかけを提供。社有車運転者に向けた独自の健康チェックや、「カエル会議」によるチーム単位での働き方改革にも力を入れています。「おもしろおかしく」業務に取り組む環境づくりを目指す一連の施策により、2018年度の売上高は前年度比7.8%、営業利益は同7.5%増となり、社員一人あたりの生産性向上にもつながっています。



食を通じた健康増進活動をリードする「給食委員会」

■「給食委員会」を中心とした社員の食改革

健保組合や食堂事業者を含む横断的な人員で「給食委員会」を組織化し、食を通じた健康管理・増進運動を展開している。社員食堂での一定カロリーのメニュー提供や食育セミナーなど多様な施策を実施。2018年度からは大学と共同で食堂の利用実態とBMI数値の相関性研究を開始し、今後の取り組みに役立てていく。

キヤノン株式会社

創業時から受け継がれる「健康第一主義」の理念。
さまざまな施策の成果を学会・シンポジウムでも広く公表

キ ヤノン株式会社は、医師でもあった初代社長が創業時に掲げた「健康第一主義」の理念のもと、社員が安心して働ける環境を提供し、社員も自身の健康状態を自覚し、その維持・改善を目指していく企業文化が根づいています。近年は重点項目として「メンタルヘルスクア予防施策」「生活習慣病予防施策」「がんの早期発見の推進」「過重労働対策」を掲げ、中期計画を策定し、サステナビリティレポートなどで公開しています。

睡眠の重要性に着目し、2007年より全社的な「睡眠キャンペーン」を展開。短時間睡眠群のメタボ発症率が高いことから、食堂や売店などの環境整備も進めています。一連の取り組みの結果、10年間で「睡眠による休養をとれている」社員が10%増加しました。さらに、2017年からはSAS（睡眠時無呼吸症候群）のハイリスク者を対象に支援を行い、結果として介入群のメタボ該当者の割合が30%減少したほか、血圧、血糖の数値も改善しています。



社内売店にはノンカフェイン飲料コーナーを設置

■迅速な対応と徹底した継続支援により 約75%が非ハイリスク群へ移行

健康課題の多いハイリスク者を対象に、定期健診当日から早期の介入を実施し、産業医・看護職との個別面談を徹底。受診結果報告と継続支援率が100%になっただけでなく、2年後にはハイリスク者の75.7%が非ハイリスク群へ移行するなどの成果を上げている。

株式会社デンソー

独自の「生活習慣スコア」を経営指標に職場ぐるみの健康づくりを深化。
ワークライフバランス向上を全社的なムーブメントへ

株 式会社デンソーは、「健康な心身から生まれる情熱は人を惹きつけ、元気な会社づくりの推進力となる」との考えのもと、健康経営に取り組んでいます。2021年中期方針では、持続可能な社会づくりに貢献するための具体策として位置づけ、意識的に展開していくことを明文化。専任部署と健保組合とが強力に連携しながら取り組みの深化を図っています。

健診結果と問診データを基にした**独自指標「生活習慣スコア」をKPIのひとつに定めており**、各部署の「健康リーダー」を中心とした職場ぐるみの健康活動や、自社開発した健康づくりサポートアプリの活用などを通じて、生活習慣の底上げと職場活性化につなげています。2018年度からは、ワークライフバランス向上を全社的なムーブメントにすべく、勤務体系の柔軟化をはじめとする働き方改革と、運動・食生活に関する健康づくり施策を組み合わせた発展的な取り組みに力を入れています。



(左)職場健康増進活動(健康教育)の様子 (右)社内食堂前での測定イベント

■健康リーダーを選任し、工夫を凝らした健康活動を実施

2018年度は、各部署の健康リーダーを中心に、全社で1,112件の健康アクションプランが計画された。健康をテーマにした話し合いや、朝礼・昼礼時の体調確認など、職場それぞれが工夫した活動を行っている。職場ぐるみの健康活動は、コミュニケーション促進や働き方改革にもつながっている。

テルモ株式会社

グループ横断的なチームで取り組む健康的な組織づくり。
コミュニケーションを重視し、社員のやる気を大きな推進力に変える

社 員一人ひとりが自らの健康を大切にすることが企業の持続的成長と医療への貢献につながると思うテルモ株式会社では、人材と組織の活性化に向けた具体策として健康経営を位置づけ、経営層が率先して取り組みを行っています。

グループ会社を含む各事業所に健康経営推進者を配置し、産業保健スタッフを含めた横断的なチームを構築。密な情報共有と結果検証を行い、施策の改善・改良を重ねながら取り組みを進めています。「喫煙率・メタボ率の低減」「がんの早期発見・早期治療・職場復帰」「ウィメンズヘルス」「自発的取り組みの奨励」を重点ポイントに掲げ、きめ細かな制度設計やコミュニケーションを重視したサポートを行い、個々人がやる気とやりがいを持って取り組める環境づくりを推進。社員だけでなく、その家族を含めて健康に対する理解が促進されるなど、医療で社会を支える企業としての風土醸成にもつながっています。



女性の健康を考える講演会

■自社製品を用いたダイエットプログラムを展開

特定保健指導だけでなく、若年層を含めたメタボ発症高リスク者を対象に自社製品の体組成計と活動量計を利用したレコーディングダイエットを実施したところ、データの“見える化”によって社員のモチベーションが向上。保健師の効果的な指導にもつながった。この結果を今後の特定保健指導内容改善に役立てていき、対象の拡大も検討していく予定。

株式会社アシックス

スポーツ分野で培ったノウハウ・知見を活かし
社員のヘルスリテラシーの向上と健康の維持増進を目指す

株 式会社アシックスは、全ての人の健康と幸福を最も大切な要素として位置づけています。2017年には「ASICS健康経営宣言」を発表。従業員とその家族が身体的・精神的・社会的に健康な状態である「Well-being」となることを目指し、代表取締役をトップとする「ASICS Well-Being」体制を構築しました。社内体育館の開放や社内食堂で「アスリート飯」と称する健康メニューを提供するなど、運動習慣や食習慣の改善を推進しています。スポーツ用品メーカーとして培ってきたノウハウや知見をもとに開発した健康増進プログラムを活用し、心身の健康度の見える化や個別アドバイスのフィードバックなどを行ったことで、従業員のヘルスリテラシーが向上。また、データヘルスシステムの活用と事業場内産業保健スタッフの積極介入により、二次検診の受診率は2014年以降99%以上を維持しています。2018年からはメンタルヘルス対策を強化するため、グループ会社統一の研修を管理職以上とその他従業員向けにそれぞれ実施しています。こうした**活動の成果をまとめた「ASICS健康白書」**を活用し、健康維持増進に取り組んでいます。



管理栄養士と共同開発した「アスリート飯」例

■食堂メニューや運動への取り組み意識向上に健診データを活用

健康診断の結果を分析し、課題に合わせた健康メニューを開発して社内食堂で提供。健康メニューの喫食数に応じて食堂で利用できるサービス券などのインセンティブを付与する。また、自社開発した健康増進プログラムを活用し、一人ひとりに結果報告とアドバイスを行っている。

中部電力株式会社

人間ドック無料受診の導入や気軽に取り組める健康づくり活動を展開
メンタルヘルス対策にも注力し、地域ごとにメンタル管理医を配置

中 部電力株式会社は「従業員がいきいきと働くためには、ライフ（心身の健康・充実した生活）が基盤となる」との考え方に基づき「ライフ・ワーク・バランス」を推進し、「健康経営宣言」で『安全で健康に職務に専念できるとともに、仕事を通じて自己実現ができる環境の整備に継続して取り組んでいきます』と明文化しています。新たな取り組みとして、重大疾病の早期予防・発見と健康意識向上のため、**人間ドックを費用負担なしで受診可能とし**、その健診結果について、これまで同様、担当保健師が全従業員に対して指導を実施しています。健康づくり活動では、職場ごとにリーダーを選任し、楽しみながら継続して取り組めるよう創意工夫し、保健師が半期ごとにアドバイスをしています。メンタルヘルス対策では、ストレスチェック結果を活用した職場環境の改善や、地域ごとに配置するメンタル管理医と産業医、保健師、職場が一体となり、こころの病気の未然予防などに取り組んでいます。



CHUDEN RUNNING FESTA 2018(全社駅伝大会)では健康度測定を実施

■各種取り組みを展開し、健康づくり活動の実施率100%

全社駅伝大会やレガッタ大会などの会社行事で、健康づくりのイベントを実施。大会参加者に加え、その家族も一緒に参加できるようにし、健康意識を高める機会を提供している。このほか、事業所単位での健康教室の開催など、職場の一体感醸成も兼ねて、全従業員が健康づくり活動に取り組んでいる。

東京急行電鉄株式会社

取締役がCHOとして先頭に立ち、磐石な連携体制で各種施策を実行。
新設した独自の健康スコアで生活習慣の改善を推進

東 京急行電鉄株式会社は取締役副社長がCHO（最高健康責任者）を務め、健康経営を中期経営計画の重点施策に掲げています。早期に健康宣言し、企業立病院の東急病院と人材戦略室が密に連携しながら幅広い取り組みを推進するとともに、社内外に広く発信しています。

2018年度は新たに、健診結果を同社の**独自指標で点数化する「TOQ健康スコア」**を導入。社内や同性同年代の平均値とともに、スコアの数値を健診受診者一人ひとりに示して生活習慣の改善を促しました。また、スポーツジムのインストラクターが週に1回、社内で運動プログラムを提供したり、職場ごとの食事内容を管理栄養士が採点して効果的な職場を表彰したりするなど、より高いレベルでの生活習慣・運動対策を行っています。近年はメンタルヘルス対策にも重点的に取り組み、独自のストレスチェックリスト活用や保健師の直通窓口を開設するなどしています。



ウォーキングイベントの様子

■ワークライフバランス実現に向けて勤務体系を整備

年間を通じて社員自身が職務・環境に合わせた働き方を選択する「スマートチョイス」を推進。スライド勤務やテレワークの活用、朝型勤務推奨などを行い、労務実績を把握しながら環境整備を進めた結果、2017年の年間所定外労働時間は14年度比91%に減少した。

ヤフー株式会社

社長がCCOを兼任し強力なリーダーシップのもと健康経営を推進
データに基づいてPDCAサイクルを回し取り組みをアップデート

ヤ フー株式会社は、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づけ、就業規則にも「会社は、『働く人の最高のコンディションが、働く人の最大のパフォーマンスにつながり、働く人とその家族の幸せにつながる』という理念を持って経営を行う」と明記しています。推進体制のトップは社長が兼任するCCO（Chief Conditioning Officer）で、「健康保持にとどまらず、従業員のコンディションをベストにする」という思いから命名。**さまざまなデータに基づいてPDCAを回す**健康経営を推進しています。

喫煙対策やメンタルヘルス対策において数値目標を設定し、取り組みを強化しています。例えば、傷病休職者の職場復帰に際しては、対象者に段階的な復帰支援プログラムを策定することで、復帰1年後の出勤継続率の改善につながっています。また、喫煙対策においては、個別の禁煙サポートならびにオフィス環境の整備を図るなど、従業員のコンディション向上に向けた取り組みを推進しています。



社内レストランでは朝、昼、晩の食事提供を通じて従業員の健康を支援

■外部サービスを活用した積極的チャレンジ

食生活改善、コンディションアップ施策は主幹部署であるグッドコンディション推進室が中心となって社内専門部署と連携し横断的な取り組みを推進している。健康診断、ストレスチェックなどは外部サービスを積極的に活用し、より効果的な施策につながっている。

株式会社K S K

「**全社禁煙宣言**」で2015年11月以降、喫煙者0人を継続。
 チーム制を導入した多彩な活動で社員間の結束を強化

株 式会社K S Kはグループの長期的・継続的な成長の実現には従業員一人ひとりの健康が不可欠であると考え、「健康経営宣言」を発表。「心(人間力)・技(知識・技術・スキル)・体(心身の健康)」三位一体の人づくりに取り組んでいます。

全社禁煙宣言を提示し、**2013年度に31.4%であった喫煙率は2015年度11月以降0%を維持**しています。また、得意先に常駐する約8割の社員のコミュニケーション活性化のために、2003年から社内チーム制を導入。チームミーティングやバーベキューイベント、読書会などの活動を行っています。チーム力を評価分析するサーベイを毎年実施し、課題解決に向けてPDCAを実施した結果、勤続5年以上の社員を対象とした離職率は2013年度比1.42ポイント減少。社員エンゲイジメント強化につながっています。また、直近4年間で売上が14.8%、営業利益は48.6%の増収増益となり、業績も並行して向上しています。



社員同士の山登りでエンゲイジメントを強化

■メンタルヘルス不調予防にもつながる

「スマイルカード制度」

社員間で感謝の気持ちを伝えるスマイルカード制度を実施。年間約38万枚発行されたことにより、互いに感謝し認め合う思いが見える化され、コミュニケーション・エンゲイジメントが向上。結果、メンタル不調で連続1か月以上休業した社員は0.4%に減少し、予防にも役立っている。

SCSK 株式会社

経営トップから現場まで一丸となって取り組む先進的健康経営
 健康サポート施設の運営、インセンティブなど多数の施策を展開

S CSK 株式会社は、社員の健康を事業発展の礎に位置づけ、就業規則に健康経営の理念、会社と社員の責務を明文化するとともに、中期経営計画の経営基盤強化施策に「働きやすい職場・健康経営」を掲げています。**経営トップ自らが社員とその家族に手紙を送り、健康経営への理解を求め**るなど、強力で推進。取り組み成果を統合報告書などで広く発信しています。

社内診療所、リラクゼーションルーム、カウンセリングルームといった健康サポート施設の運営、健康増進施策「健康わくわくマイレージ」、集合教育やeラーニングといった研修制度などを通じて、社員の継続的な健康リテラシー向上を図っています。また、喫煙はあらゆる病気のリスク要因となることから、2020年3月末までに喫煙率10%未満を目標に「卒煙チャレンジ3か年計画」を推進し、卒煙成功者には費用を全額補助。喫煙率は、2018年7月時点で16.1%まで低下しています。



景観を楽しみながらゴールを目指すウォーキングイベントを開催

■個人と組織の取り組みを2階建てで評価

99%の社員が参加する「健康わくわくマイレージ」の獲得ポイントを個人・組織の両面で評価。1億5,000万円のインセンティブ原資を確保し、支給基準を達成した個人と組織に付与。2017年度は、個人の約75%、組織のほぼすべてが支給基準を上回った。

キヤノンマーケティングジャパン株式会社

社員一人ひとりの自己健康管理力アップと健康風土の醸成に向け 「健康管理3カ年計画」を2010年から継続的に運用

キ ヤノンマーケティングジャパン株式会社は、「キヤノン行動指針」で謳われている「健康第一主義：健康と明朗をモットーとし、人格の涵養につとめる」に基づき、「CSR活動方針」の中で「健康で安全に働ける職場環境づくりを推進します」と宣言し、健康経営を推進。「Human Security（人の安全）」「健康で働けることは幸せ」を社員が実感できる職場環境の実現を目指し、3つの健康課題（がん、生活習慣病、メンタルヘルス）に対して戦略的・継続的に取り組んでいます。

2010年以降、**3年単位で継続している「健康管理3カ年計画」**に基づく生活習慣改善の啓発活動や健康増進サポートツールの活用により、生活習慣改善に取り組む従業員の割合が倍増したほか、職場ごとにテーマを決めて取り組む「ヘルシーアクション」も定着。がん検診の40代以上社員の受診率が85.1%（2017年度）と高い数値で推移するなど、自己健康管理力の向上と健康風土の醸成が着実に進んでいます。



「ヘルシーアクション」は職場活性化にも貢献

■定期健診の事後措置管理システムで一元管理

定期健診の二次検査受診率は2014年以降100%を維持。治療につながらないケースや治療中断者も多いことから、2017年より事後措置管理システムを構築し、受診勧奨・結果報告・判定・フォローアップ業務を一元管理。効率化が図られ、フォローアップや保健指導により多くの人員リソースを割けるようになった。

株式会社丸井グループ

社員の声を全社的な健康づくりプロジェクトへと拡大 さらなるヘルスリテラシー向上へ「健康マスター」が増加中

人 の成長＝企業の成長」を理念に掲げる株式会社丸井グループは、共創サステナビリティ経営の重要な基盤として、健康経営に積極的に取り組んでいます。社員一人ひとりが健康を切り口に意識や行動を変えることが重要ととらえ、2016年11月に発足した全事業所横断の「健康経営推進プロジェクト」が中心となり、社員主体の活動を展開しています。

プロジェクトの活動浸透を目指してスタートした「インクルージョンフェス」は、社員とその家族1,700名以上が参加する全社的なイベントとなっています。この取り組みを複数店舗でお客さま向けにも実施し、健康を通じた顧客接点の拡大や企業イメージ向上にもつなげています。また、女性社員構成が高いことから、近年は女性のがん予防に力を入れており、各事業所の「女性ウェルネスリーダー」が中心となって啓発活動を展開。2017年からは**健診データを解析して健康と業績の相関性を見える化**し、社内外に広く公表するとともに、施策改善に役立てています。



健康経営推進プロジェクトのメンバー

■社員の自発的な資格取得を奨励

社員がより主体的な健康活動を行うにはヘルスリテラシーの底上げが重要であることから、「日本健康マスター検定」の自発的な受検を推奨し、合格者の受験料を負担。2018年9月時点で全社員の1割を超える800名以上が合格し、職場で健康講話を行うなど活躍している。2020年までに社員の3割の資格取得を目指す。

株式会社広島銀行

健康な心身・職場・地域づくりへ、3つの柱で取り組む健康経営
業務効率化とコミュニケーション活性化をバランスよく推進

株 式会社広島銀行は、1990年にフレックスタイム制を導入して以来、健康・職場環境づくりに取り組んできました。2018年には「健康経営宣言」を策定し、取り組みの基本方針を内外に明文化。「健康保持・増進」「職場風土の改革」「地域への密着・貢献」を3つの柱に掲げ、健康経営を本格化させています。

年間を通して産業医や保健師が全店を巡回し、生活習慣病予備群へのフォローを行ったり、会社と労働組合、健保組合が共同で健康増進セミナーを開催したりと、組織一体となった取り組みを推進。また、経営トップが長時間労働への意識改革を呼びかけるとともに、「早仕舞い日」の設定や新入職員へのインストラクター制度などを通じて、業務効率化と対話の充実をバランスよく実現する職場づくりを進めています。地元企業に対しても、本業を通じた地域社会への貢献の一環として健康経営に取り組む企業向けの融資商品を提供することにより、健康経営の啓蒙・普及促進に取り組んでいます。



地元中小企業の健康経営への取り組み促進・支援を目的とした融資制度を創設

■「時間外勤務を前提としない働き方」の実現に向けて

労働時間適正化に向けて、時間外労働時間だけでなく勤務間インターバル時間にも具体的な数値を設定し、働き方の抜本的な意識・行動改革を推進。2018年度は支店ごとの時間外労働時間目標を1カ月あたり10時間/人に設定した結果、2017年同期比で1.75時間/人の大幅な削減につながった。

株式会社みずほフィナンシャルグループ

健康状況やヘルスリテラシーに合わせた多彩なアプローチで
『社員一人ひとりが長く活躍し続けられる健康風土』の醸成を目指す

株 式会社みずほフィナンシャルグループでは、2017年度から健康経営の取り組みを「業務計画（経営計画）」において、経営としてコミットし「人事運営の抜本的改革」のさらなる推進に向けた柱のひとつとして積極的に取り組んでいます。

社員の健康リスクや関心度に応じて幅広い生活習慣病対策を実施しており、例えば重症化対策では、各職場の所属長を介した働きかけや費用補助などの充実により、**二次検診受診率は2016年度の64.3%から翌年度には88.1%へと大幅に上昇**しました。また、無関心層へのアプローチとして、2018年4月に個人ポータルサイトを活用した効果的なインセンティブ施策を開始、スマートフォンと連動させた健康管理によって、社員の歩行習慣化を促しています。

このほか、業務繁忙時間に合わせた柔軟な勤務体系や、長時間労働が多い部署への面談やケアなど、さまざまな施策を通じて「長く活躍し続ける」ための働き方整備を強力に進めています。



禁煙セミナーの様子

■特定保健指導受診率アップに向けたスキーム導入

2017年度から特定保健指導の特設会場を本社社屋内に設け、受診しやすい環境を整備。2018年度からは、全国各地の拠点に保健師や管理栄養士が訪問して指導を行うスキームを導入したほか、ICTを活用した特定保健指導を本格展開し、年度内の受診率70%達成を目指している。

株式会社大和証券グループ本社

グループ包括的な連携体制を推進力に、健康経営をより高いレベルへ。
継続的な取り組みで、社員のヘルスリテラシーが着実に向上

株 式会社大和証券グループ本社は、基本戦略において「将来にわたって社員の生産性を高め、組織として高いパフォーマンスを発揮し続けるため、より高いレベルで健康経営に取り組む」こととしており、CHO（最高健康責任者）主催の「健康経営推進会議」を四半期ごとに開催しています。また、**人事部・健保組合・産業保健スタッフが三者一体**となり、強い連携で取り組みを推進しています。

有所見者への「イエローペーパー制度」では、受診書類提出を義務化したことで、医療機関受診率が2割から9割に上昇。健康増進イベント「KA・RA・DAいきいきプロジェクト」への参加者が増加するなど、継続的な活動が生活習慣病の発生・重症化予防に効果が表れています。また、重点項目のひとつである女性の健康課題への対策として、女性特有の健康事情に対応した休暇制度や仕事と不妊治療の両立支援なども充実させています。こうした施策は健康経営推進会議で効果検証し、より高い水準の活動実施に活かしています。



健康経営の取り組みをまとめた「大和証券グループ健康白書2017」

■ CHOのマネジメントによる強力な推進体制

CHOをトップとしたグループ包括的な推進体制のもと、密な情報共有と積極的な議論・改善を行う体制を確立している。多岐にわたる取り組みへの理解・普及と、より効果的な制度活用を進めるため、「大和証券グループ健康白書」を作成し、健康経営のさらなる浸透を図っている。



SOMPO
ホールディングス

SOMPOホールディングス株式会社

データ活用によるグループ全体の生産性向上にむけた取り組み
ウェアラブル端末でのデータ収集と健保とのデータ連携により高水準の分析を実施

S OMPOホールディングス株式会社は、「お客様の安心・安全・健康に資する最高品質のサービス」を実現するため、グループ全体で社員の健康維持・増進と活力ある労働環境の確保に取り組んでいます。現在グループ会社7社が認定されている「健康経営優良法人ホワイト500」の認定会社拡大を目標に、各社で施策と効果検証を実施しています。

労働時間適正化に加え、生産性向上も重視しており、プレゼンティーズムを重要な指標としています。職種・役職・事業所ごとに、プレゼンティーズムを軸にした**ストレスおよびパフォーマンスチェック結果とフィジカルデータ（生活習慣、生活習慣病リスク保有）の相関分析**を行い、特徴を把握して施策の検討に活用しています。損保ジャパン日本興亜ひまわり生命では、全社員にウェアラブル端末を無償貸与し、健康状態のデータを収集。健保組合と連携し、健診結果やレセプトデータと併せた分析を行うなど、データヘルスも進化させています。



健康器具のあるミーティングスペースなど設備の充実にも注力

■ 社員の意識や職場の状態が見える化して、組織の改善に取り組む

損保ジャパン日本興亜では、社員や組織の活性化度を測るため、社員の意識調査を定期的に行っている。意識調査の結果を労働時間やストレスチェックの結果と併せて職場単位で見える化し、各職場の改善に取り組むことで、社員のやりがい向上や組織の活性化につなげている。

MS&ADインシュアランスグループホールディングス株式会社

グループ統一の健康診断で全従業員に均質な診断と結果判定を提供
データヘルスで従業員の生活習慣とヘルスリテラシーを改善

MS&ADインシュアランスグループホールディングス株式会社は、健康経営推進を中期経営計画の重点取り組みのひとつに位置づけ、「健康づくり宣言」「心の健康づくり計画」を策定。従業員一人ひとりの心身の健康保持・増進と、健康・安全に配慮した職場づくりに取り組んでいます。全国各地の従業員が均質な健康診断・結果判定を受けられるよう、**持株会社が主体となって統一の健康診断制度を運営**しています。

健診結果やレセプトデータなどの分析結果から、運動・食事・睡眠・受動喫煙防止の4つの生活習慣を課題とし、社員自身が主体的に改善に取り組むためのさまざまな施策を実施。食事キャンペーンや睡眠教育、運動企画などは、従業員からも好評を得ています。また、自社アプリを活用したウォーキングイベントを実施したところ、運動習慣比率は2018年上期の時点で年度目標である3%アップを達成。効果的な施策を推進めることにより、健康意識向上と行動変容に成果が表れています。



保健指導の風景

■保健師の巡回健康相談を軸にきめ細かな保健指導

保健師による職場巡回健康相談を計画的に実施。電話やメール、TV会議システムによる支援と組み合わせ、効率的な保健指導を行うことで、身体疾患休務者のうち脳血管疾患・心疾患等の重症化予防にも功を奏している。また、メンタルヘルス不調による休務者についても、減少傾向を示している。



東京海上ホールディングス株式会社

全社員参加型の「健康チャレンジ」が広く定着
Web ツールを導入し、参加意欲とヘルスリテラシー向上にも活用

東京海上ホールディングス株式会社は、グループが目指す「Good Company」を創る原点は健康経営そのものであるという理念に基づき、**各拠点のリーダーと全国46拠点の産業保健スタッフが中心**となって、**広い視野で連携**しながら着実にPDCAを実践。取り組み成果や各種データを「サステナビリティレポート」で広く開示するとともに、健康経営の普及・支援を積極的に行っています。

全員参加型の健康増進策「健康チャレンジ」では、全従業員が個人の健康宣言を行うほか、チームでの健康行動を奨励。2017年度からはWeb ツールを導入して活動参加者を増やすとともに、健康知識の提供や活動状況の把握にも活用しています。健康チャレンジの枠組みを土台に、ワーク・エンゲイジメント向上や働き方の改革といった新しい職場課題への取り組みも加速させています。2018年度には、ストレスチェックを基にした職場活性化を確認し、健康関連リスクとの相関分析を実施。今後のさらなる施策に役立てていく予定です。

**健康管理室ニュース
特集 女性のプチ不調**

女性の「きらり☆キャリアアップ」のためにも健康は大切です。

会社を休むほどではないけれど・・・という「プチ不調」を感じながら、お仕事をしていることはありませんか。

疲労感

目の疲れ

むくみ

頭痛

肩こり

腰痛

冷え性

生理痛

健康管理室からのニュースレターで女性の健康を特集

■女性の健康への理解関心上を全社員に働きかける

従業員の約半数を占める女性の健康対策として、女性の健康に関する情報や乳がん・子宮がん検診PRのメールを全社員に送信。関心を高めるとともに周囲の理解を促進している。また、健診結果やアンケートの分析から、朝食を抜く食習慣がやせ傾向と関連することに着目し、朝食摂取を推奨する施策を開始した。

リコーリース株式会社

「健康宣言」「SDGsコミットメント」に基づき安全・健康・快適な職場づくりを推進
ハイリスク者の重症化を徹底的に予防するとともに、労働時間の適正化を図る

リコーリース株式会社は、「社員一人ひとりを尊重し、豊かさの充実に努め、いきいきと働ける環境をつくります。」という企業理念に基づき、2016年には「健康宣言」、2018年には「リコーリースSDGsコミットメント」を発表し、安全・健康・快適な職場環境やワークライフバランスなどの実現に向けて取り組んでいます。

健康管理にあたっては、**社員代表、産業医、保健師等で組織された衛生委員会**が中心となって活動。生活習慣病予防のための健康セミナー、婦人科検診などを実施しています。さらに近年は、健康指標（健康ピラミッド）の分析から、健保組合と連携し、糖尿病の重症化予防に重点を置いた施策を展開。HbA1c（赤血球中の糖化ヘモグロビン値）8.0以上を対象者に、専門機関と連携したサポートプログラムを運用しています。労働時間の適正化については、「長時間勤務&ヘルスサポートDB（データベース）」を導入し、残業時間が一定時間を超えると本人と上司にアラートメールを送信するなど、さまざまな取り組みを進めています。



婦人科検診会の実施風景

■婦人科検診を改善し受診率8割超を達成

2004年より展開する「ピンクリボン運動」では、婦人科検診の費用補助があるにもかかわらず低受診率であったことから、個人負担なし、手続きは健康推進担当者が一括処理、医師・すべて女性スタッフで検診会を実施するなど制度を改善。2017年度に乳がん検診83.4%、子宮がん検診89.0%を達成し、2018年度も継続中。



フジ住宅株式会社

経営トップが積極関与し、働きやすさと健康づくりを同時に推進。
社員の声がつくる健康経営で、風通しの良い企業風土を醸成

フジ住宅株式会社は、創業以来「社員とその家族の幸せを第一に願う」との理念を掲げています。「企業は人なり。社員の健康なくして、企業の発展は成し得ない」という創業者の想いをもとにした健康宣言を明文化し、トップマネジメントによる取り組みの社内浸透を進めると同時に、取引先の方針の説明を行っています。

社員の声を月に一度文書で集める独自の仕組みを健康課題の的確な把握と施策の評価改善にも活用するとともに、一人ひとりの状況に向き合う丁寧な取り組みを実践。業務に配慮した健診受診環境の整備や、気軽に利用できる健康設備・機器を拡充させるなど、健康増進と働きやすさを同時に実現する職場環境づくりに努めており、ストレスチェックにおける高ストレス者の割合は年々減少傾向にあります。

2018年度からは、健康課題を抽出し迅速に検討、対応していくため、**健保組合のビッグデータを活用し、連携協議を進めています**。また、データ分析より医療費割合の高い歯科への取り組みも検討しています。



社内で実施する健康診断の様子

■心身ともにストレスのない職場づくり

経営トップ自らが社員一人ひとりと直接向き合い、時間をかけて悩みや不安を話し合う機会を定期的に設けている。健康に関する問題については迅速に改善策を協議し、全社規模で実行。社員の声職場づくりの推進力となり、風通しの良い企業風土醸成にもつながっている。

株式会社ディー・エヌ・エー

一人ひとりが楽しく続けられるボトムアップ型の健康経営を加速。
幅広いコラボレーションにより、取り組みのさらなる活性化を目指す

従 業員一人ひとりの人生が豊かでパワフルになることがより良いサービスの提供と自社発展の活力につながると考える株式会社ディー・エヌ・エーでは、2016年に専任部署のCHO (Chief Health Officer)室を設立。「Smile(笑顔)」「Positive(前向き)」「Diverse(多様性)」「Sustainable(継続)」「Collaborative(連携)」を健康取り組み五箇条に掲げ、楽しみながらヘルスリテラシー向上につなげるボトムアップ型の施策を推進しています。

社内アンケートやセミナーの結果から「腰痛撲滅プロジェクト」などの重点プロジェクトを発足。社内外の専門家との連携や従業員の声を積極的に取り入れ、社員の平均年齢34歳というIT企業ならではの健康課題に応じた施策によってプレゼンティーズムの削減に注力。こうした取り組みの**積極的な情報発信や推進者の育成を通じて、健康経営の社会的普及にも力を入れています**。近年は労働時間の適正化に向けた取り組みにより、法定外労働時間が3年間で半減するなど改善しています。



社内デザイナーとオリジナルポスターを作成し、目にふれる場所に掲示

■外部との積極的なコラボレーション

地域の飲食店や食品メーカーと連携した「ウェルメシプロジェクト」や、専門家の指導を取り入れた「腰痛撲滅プロジェクト」をはじめ、外部企業との協働による取り組みを積極的に行っている。連携によって得た知見やノウハウを活かし、プログラム開発なども視野に入れている。



2019

健康経営銘柄

Health and Productivity

「健康経営銘柄」のシンボルとしてロゴマークを策定しています。本ロゴマークは、健康経営の取り組みを進めることにより、そこで働く従業員の生産性や活力が向上し、ひいては企業価値が向上していくという考え方を表現しました。5本の柱は健康経営の評価の5つの側面を表し、色は従業員や企業の活力を表しています。

2014年度に開始した健康経営銘柄も今回5回目となり、健康経営も広く浸透してきました。

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

5年連続選定企業（業種順）

花王株式会社
[化学]

テルモ株式会社
[精密機器]

SCSK 株式会社
[情報・通信業]

TOTO 株式会社
[ガラス・土石製品]

東京急行電鉄株式会社
[陸運業]

株式会社大和証券グループ本社
[証券、商品先物取引業]

健康経営の現場から ～選定企業の声～

味の素株式会社

味の素株式会社 人事部健康推進センターのみなさん

「味の素グループで働いていると、自然に健康になる」を掲げ、社員が「バランスの良い食事」「適度な運動」「良質な睡眠」を意識したセルフ・ケアを実践できるようさらに推進していきます。



コニカミノルタ株式会社

「健康施策PT」メンバーのみなさん

人事部健康管理Gと健保組合のスタッフ、常勤産業医、担当看護職で「健康施策PT」を結成し、毎月の会合で、健康中期計画やデータヘルス計画の進捗確認、対処すべき課題や対応策に関する突っ込んだ議論を行っています。



日本水産株式会社

山本晋也 取締役 常務執行役員(後列右から2人目)、黒田哲弘 執行役員 人事部長(後列左)をはじめ、健康経営WGのみなさん

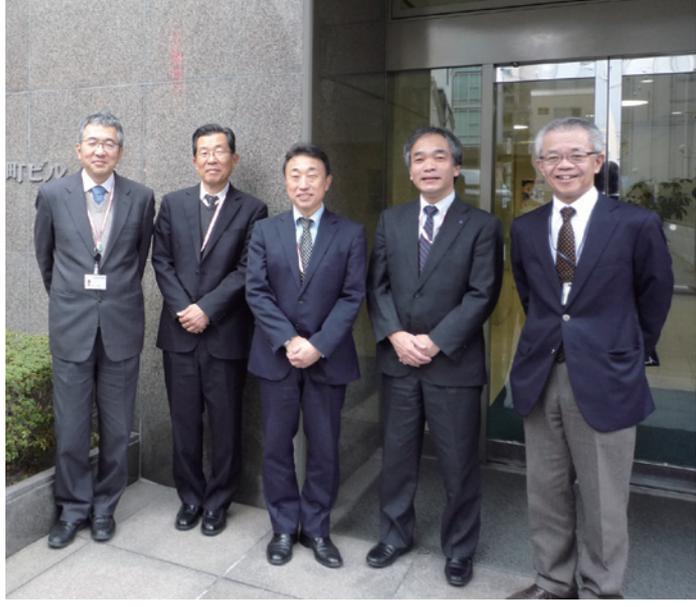
健康経営銘柄選定を追い風に、これからも社員が健康でいきいきと働き続けられるように、健康づくりの活動を頑張っていきます！



西松建設株式会社

高瀬伸利 代表取締役社長(前列中央)、河埜祐一 取締役専務執行役員管理本部長(前列左)、矢口弘 執行役員管理本部副本部長(前列右)をはじめ、健康経営を推進する人事部のみなさん

このたび初めて健康経営銘柄に選定され、健康経営の取り組みにますます弾みがつきました。今後も社員が心身ともに安全で安心して働ける環境づくりを進めて、健康経営企業のイメージ定着を目指します！



① 塩野義製薬株式会社

榊木幹雄 塩野義製薬CSR推進部EHS推進室長(左)をはじめ、健康推進会議メンバーのみなさん

健康経営銘柄に選定され、当たり前と思ってきた健康管理施策が、実は過去から着実に実施してきた積み重ねであることをひしひしと感じています。慢心することなく、より良い状況を目指して今後も着実に前に進みます。

② 株式会社ワコールホールディングス

山口雅史 常務取締役・健康経営委員会委員長(中央左)、柏木裕之 ワコール健康保険組合常務理事(中央右)、廣瀬一真 ワコール労働組合 中央執行委員長(左から2人目)と、健康保険組合のみなさん

健康に関するイベントやセミナーを定期的で開催し、社員が自主的に健康増進活動を行えるよう、会社・労働組合・健保組合協同で活動しています。これらの取り組みが認められて健康経営銘柄に選定され、大変光栄に思います。



③ 大王製紙株式会社

阿達敏洋 代表取締役専務(CHO)(左写真前列中央)、渡部哲也 取締役総務人事本部長(同前列左)をはじめ、人事部、健保組合、労働組合のみなさん

パルプ・紙業種で初めて健康経営銘柄に選定されました。健康経営への社内の関心もますます高まり、推進活動における励みになります。今後も更なる高みを目指して鋭意努力してまいります！



④ テルモ株式会社

真鍋司 テルモ健康保険組合常務理事(左から2人目)、竹田敬治 人事部長(右から2人目)をはじめ、健康経営に関わるスタッフのみなさん
健康に対する社員の意識が高まり、各事業所で自主的な取り組みが積極的に行われるようになりました。部署や世代を超えたコミュニケーションが活発となり、組織の活性化につながっています！



⑤ ヤフー株式会社

前列左から、來田宣之 YG健康保険組合事務長、湯川高康 執行役員、川邊健太郎 代表取締役社長、市川久浩 グッドコンディション推進室長、グッドコンディション推進室のみなさん(後列)

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、第一の条件であると考えています。インターネット企業ならではの情報技術や科学的手法を活用し、健康経営の推進にチャレンジしてまいります。



📍古河電気工業株式会社

田中雅子 執行役員戦略本部副本部長兼同本部人事部長(左から2人目)、井上正利 古河電工健康保険組合常務理事・人事部健康推進センター長(左)をはじめ、健康推進センターの産業保健スタッフのみなさん

社長の健康経営宣言や健康経営優良法人大規模法人部門(ホワイト500)の認定により、各事業所の健康イベントや健保組合の保健事業が活性化しています。さらに従業員のヘルスリテラシー向上のための施策をコラボヘルスで進めます。



📍バンドー化学株式会社

山口勝也 健康担当役員(後列左から2人目)をはじめ、本社事業所の健康いきいき職場づくりチームのみなさん

選定していただいた後は、他企業との交流が増えました。他社と協同で実施することで、新たな視点で健康づくりの取り組みが展開できています。各事業所の「健康いきいき職場づくりチーム」も試行錯誤しながら活動しています。



📍ブラザー工業株式会社

左から、中根弥枝 健康保険組合・保健推進センター長、武藤清 健康管理センター長、山田儀行 健康保険組合・常務理事、上原正道 統括産業医

健康経営銘柄選定をきっかけにグループ全体への取り組みとして広がっています。今後も健保組合とのコラボヘルスで、従業員の幸せのために健康経営を「明るく・楽しく・元気に」進めていきます。



📍JXTGホールディングス株式会社

安達博治 取締役常務執行役員(中央)、布野敦子 人事部長(左から4人目)をはじめ、同社と中核事業会社(JXTGエネルギー、JX石油開発、JX金属)において健康推進に携わる人事部のみなさん

JXTGグループは、企業理念の中で大切にしたい価値観のひとつとして「健康」を明記しています。これからも健康に対する意識を高め、成果の出る施策を充実させてゆきます。



📍TOTO株式会社

藤江昌明 ヘルスケアセンター所長(前列左から2人目)をはじめ、ヘルスケアセンターのみなさん

社員の健康管理に地道に取り組んできたことが、健康経営銘柄選定という結果につながり励みになっています。これからもより一層充実した活動になるようメンバーが一丸となって推進していきます。



① JFEホールディングス株式会社

藤原弘之 常務執行役員(後列中央)をはじめ、健康経営推進事務局のみなさん
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。製鉄所で働く社員の健康を考えて考案した「アクティブ体操」は
好評で、製鉄所近隣企業やその他さまざまな企業にも展開しています。



① オムロン株式会社

富田雅彦 執行役員・グローバル人財総務本部長(後列左から3人目)をはじめ、
オムロングループ健康経営事務局メンバーのみなさん

経営層のリーダーシップのもと、会社・健保組合・産業保健スタッフが強固に
連携を取れるようになりました。オムロンユニークな健康施策により、社員全
員が楽しみながらイノベーションの創造に取り組むことを目指します。

① 株式会社広島銀行

小尻泰史 取締役常務執行役員
(中央左)、峠岡恵診療所長(中央
右)、吉田修二 広島銀行健康保険
組合常務理事(右から2人目)をは
じめ、人事総務部メンバーのみな
さん

健康経営の推進を通じて、従事
者のみなさんが「広島銀行に入
行して良かった」と思えるような
明るく働きがいのある企業をつ
くるとともに、地域金融機関の責
務として、取組状況を社外に積
極的に発信し、健康経営の拡が
りに貢献したいと思います。



① 株式会社ディスコ

田村隆夫 常務取締役(前列左から2人目)、小沼久実子 ディスコ健
康保険組合常務理事(前列右)をはじめ、社員の健康づくりに携わ
るスタッフのみなさん

健康経営に取り組み始めてから、社員の健康に対する意識は大幅
に向上しました。今後も社員の「ヘルスリテラシー向上」をテーマ
に掲げ、積極的な活動を展開していきたいです。



① 株式会社みずほフィナンシャルグループ

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

すべての社員が健康で安心して長く活躍し続けられる会社を目
指し、産業医・健保組合と三位一体となって、社員一人ひとりの健
康づくりに取り組んでいます！





①花王株式会社

保健指導検討会のみなさん

心身の健康のみならず「ワクワク」「イキイキ」といった広義の概念として“GENKI”を健康経営のスローガンとし、会社生活とプライベート、社員本人と家族、についてトータルでGENKIを推進しています。

②キヤノン株式会社

美野川久裕 人事部本部長(前列中央)、細谷陽一 人事部ヒューマンリレーションズ推進センター所長(同左から2人目)、高田洋孝 統括産業医(同右から2人目)をはじめ、人事部ヒューマンリレーションズ推進センター安全衛生部健康支援室のみなさん

創業当時より「健康第一主義」を掲げ、時代の変化や従業員の健康状態に合わせた地道な活動が、このように健康経営銘柄に選定いただき大きな励みになりました。今後も一層、ヘルスケアカンパニーとして頑張っていきます！



③中部電力株式会社

三澤太輔 取締役専務執行役員(前列右)、西田友厚 全社総括産業医(前列左)、吉田和弘 執行役員人事室長兼人事センター長(後列右)をはじめ、人事センター労務グループ、本店健康管理室のみなさん

従業員が安全で健康に職務に専念できるとともに、仕事を通じて自己実現ができる環境の整備に継続して取り組んでいきます。



④フジ住宅株式会社

田原直周 人材開発室主査(左)、石本賢一 取締役(右)

昨年に引き続き、今回で3度目の健康経営銘柄に選定され、今まで以上に健康への意識や取り組みが社内に浸透してきました。今後も社員の健康保持・増進に、全社員一丸となって積極的、継続的に取り組んでまいります。

👉株式会社堀場製作所

山下泰生 執行役員(中央右)、野崎治子 理事(中央左)をはじめ、「こころとからだの健康づくりプロジェクト」メンバーのみなさん

社は「おもしろおかしく」を具現化した安全で健康な職場をめざして「こころとからだの健康づくりプロジェクト」を立ち上げ、従業員の心身の健康増進に取り組んでいます。選定を励みに活動を推進します。



👉株式会社アシックス

貞閑明彦 人事総務統括部長・Chief Well-being Officer(後列右)をはじめ、ASICS Well-being committeeメンバーのみなさん

スポーツを通して全てのお客様の健康をサポートし、価値ある製品・サービスを創出するリーディングカンパニーとして、自社開発した健康増進プログラム等を活用しながら従業員の健康的な生活の実現を目指しています！



👉株式会社KSK

健康経営推進メンバーとKSKグループキャラクター「みらい」

健康経営銘柄に選定されたことは、我々社員にとっても大きな自信と励みになります。今後とも「エンゲイジメント強化」と「楽しい活動」で社員の健康を増進し、結果としてさらなる業績の向上を実現したいと思います。

👉SCSK株式会社

爲房孝二 取締役・専務執行役員 健康経営推進最高責任者(前列中央左)、播磨昭彦 上席執行役員・人事グループ分掌役員(同中央右)をはじめ、人事グループライフサポート推進部、健康保険組合のみなさん

喫煙やメタボによる仕事パフォーマンスへの弊害を防ぎ、さらなる生産性の向上につなげていくべく、2019年は卒煙や脱メタボに向けた支援をより一層強化していきます！



👉リコーリース株式会社

荒木優一 人財本部長(前列中央)をはじめ、人財本部 健康推進室(左列)・人事(右列)チームのみなさん

健康経営銘柄選定で幅広い交流と情報交換の場が増えました。当社は女性の健康保持・増進に積極的に取り組み、婦人科検診受診率は高い水準を維持しています。社員が元気に働ける健康づくりをチームでバックアップします！



MS&ADインシュアランスグループ ホールディングス株式会社

大川畑文昭 専務執行役員(前列左)をはじめ、人事総務部、健康管理センターのみなさん

中期経営計画で定められた「健康経営」を傘下事業会社が各社の特徴を踏まえて実践しています。また、社内のみならず、健康経営の考え方を踏まえ、お客さま支援や産学連携等を通じて、活力ある長寿社会の実現に貢献すべく取り組んでいます。

株式会社ディー・エヌ・エー

南場智子 代表取締役会長兼CHO(中央)と産業医・保健師・理学療法士・健康サポートの専門部署「CHO(Chief Health Officer)室」のみなさん

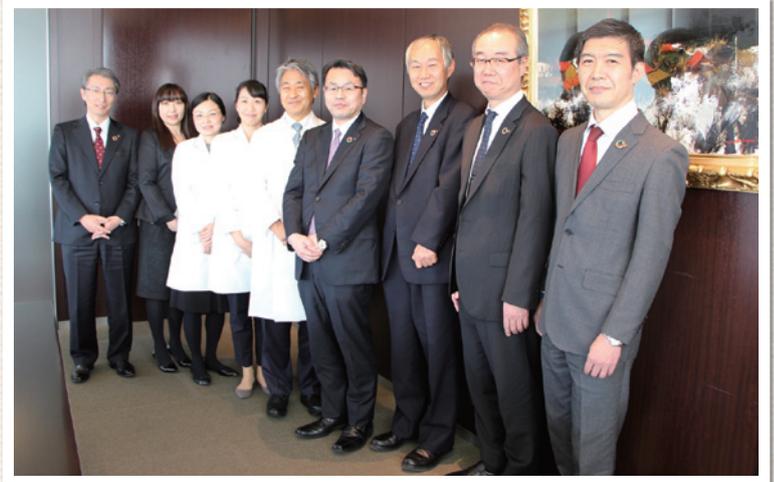
健康経営に取り組んで3年！社員がパフォーマンスを最大限発揮できるコンディショニングサポートにこだわってきました。今後もより一層パワフルに活動していきます。一緒に取り組みたい方、連絡をお待ちしています！



SOMPOホールディングス株式会社

笠井聡 グループCHRO(前列中央)をはじめ、SOMPOホールディングス、損保ジャパン日本興亜、損保ジャパン日本興亜ひまわり生命、SOMPOヘルスサポートの健康経営推進メンバーのみなさん

健保組合と連携しながら健康診断結果等のデータを活用した取り組みに力を入れ、社員の活力向上につなげていきます。そしてデータヘルスの取り組みや効果を社内外に発信していくことで健康経営の普及にも貢献していきます。



株式会社大和証券グループ本社

CHOの望月篤 常務執行役(右から4人目)をはじめ、総合健康開発センター、健康保険組合、人事部のみなさん

楽しみながら健康増進イベントに参加する社員が増えています。一人ひとりの健康意識がさらに高まるよう、これからも社員の健康づくりに積極的に取り組んでいきます。



株式会社デンソー

下方敬子 常務役員(中央左)、佐野宏明 健康推進部長(中央右)、齋藤隆夫 健保組合常務理事(左から3人目)をはじめ、健康推進部・健保組合担当者のみなさん

健康経営に取り組んで数年が経過し、社内の機運が高まり、「健康」をテーマに他部署との連携する機会が増えるなど、社内の盛り上がりを感じています。また、国内外グループ会社全体の健康経営がレベルアップできるよう、今後とも健保組合と連携して活動を進めていきます。





東京海上ホールディングス株式会社

東京海上ホールディングス・永野毅 取締役社長 グループCEO(前列中央左)、中村一彦 常務執行役員 グループCHRO(前列右から2人目)、東京海上日動火災保険・北沢利文 取締役社長(前列中央右)をはじめ、人事、健康管理室、健康経営推進会議、東京海上日動健保組合のみなさん

健康経営銘柄企業として、ご期待に応え続けるため、自社の健康経営の更なる推進と改善に努めるとともに、お取引先への健康経営の普及や関係先との連携・協働を通じ健康な社会づくりに取り組んでまいります。



東京急行電鉄株式会社

前列左から反時計回りに、村井淳 取締役執行役員・人材戦略室長、巴政雄 代表取締役副社長執行役員(CHO)、徳留悟朗 東急病院病院長、関谷達郎 東急病院管理部統括部長、矢野麻子 東急病院健康管理センター保健師、下田雄一郎 人材戦略室労務厚生部統括部長

CHO・企業立病院・人事部門が相互に連携する健康経営推進体制によって、従業員の健康増進に向けたさまざまな施策を継続的に実行し、従業員一人ひとりが活き活きと輝ける会社を目指しています。

キヤノンマーケティング ジャパン株式会社

溝口稔 上席執行役員 総務・人事本部 本部長(後列左から3人目)とグループ安全衛生課のスタッフのみなさん

健康経営銘柄に認定されたことは、採用活動で大きなイメージアップにつながりました。今後は他社様の健康経営の支援の一助になれるような取り組みも一層推進していきます。



株式会社丸井グループ

石井友夫 取締役専務執行役員(中央)、飯住宗広 丸井健康 保険組合常務理事(右から3人目)、小島玲子 健康推進部長(左から3人目)をはじめ、健康づくりに携わるスタッフのみなさん

自ら手を挙げた幅広い年代の社員からなるグループ横断プロジェクトによるボトムアップ、および役員部長級のトップ層に対する「レジリエンスプログラム」ですべての社員がよりイキイキと活躍できる状態を実現しています。



健康経営銘柄および健康経営優良法人への期待

各顕彰制度の方針と選定・認定企業に求める役割

平成30年度の健康経営顕彰制度の見直しを行うにあたり、選定・認定された企業や法人に期待する「役割」を改めて整理した。



健康経営銘柄

健康経営銘柄の方針は、「東京証券取引所の上場会社の中から『健康経営』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企業として紹介をすることを通じ、企業による『健康経営』の取組を促進することを目指す」としている。

→ 今後、健康経営銘柄企業に対しては、健康経営を普及拡大していく「アンバサダー」的な役割を求めるとともに、健康経営を行うことでいかに生産性や企業価値に効果があるかを分析し、それをステークホルダーに対して積極的に発信していくことを求めている。



健康経営優良法人(大規模法人部門)

健康経営優良法人の方針は、「健康経営に取り組む優良な法人を『見える化』することで、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから『従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人』として社会的に評価を受けることができる環境を整備する」としている。

→ 今後、大規模法人に対しては、グループ会社全体や取引先、地域の関係企業、顧客、従業員の家族などに健康経営の考え方を普及拡大していく「トップランナー」の一員としての役割を求めている。



健康経営優良法人(中小規模法人部門)

健康経営を全国に浸透させるには、特に地域の中小企業における取り組みを広げることが不可欠であり、中小規模法人部門においては、個社に合った優良な取組を実施する法人を積極的に認定することで、健康経営のすそ野を広げるツールとしている。

→ 今後、中小規模法人に対しては、引き続き自社の健康課題に応じた取り組みを実践し、地域における健康経営の拡大のために、その取り組み事例の発信等をする役割を求めている。

アンバサダー 社外への情報開示

「健康経営銘柄2019」選定において、ステークホルダーに対する積極的に発信という役割を期待するため、社外への情報開示の状況についても評価を行った。

ヤフー株式会社

健康経営の実践により従業員が最高のコンディションで仕事に向き合うことを目指すという方針を統合報告書の中で記載。



「ヤフー統合報告書2018」

FOCUS ON

健康経営を推進し、従業員のパフォーマンスを最大化

当社は、働く人の心身のコンディションを最高の状態にすることが最大のパフォーマンスにつながり、働く人自身とその家族の幸せにつながるかと考えています。2016年に代表取締役社長自らがCOO (Chief Conditioning Officer) に就任、健康宣言 (グッドコンディション宣言) を行いました。現在は、代表取締役社長兼CEOの川邊健太郎がCOOに就任し、健康経営に注力しています。

健康経営の推進体制として、社員が自律的な健康づくりを支援する「グッドコンディション推進室」を設置しました。2018年4月に立ち上がったYG健康保険組合とも連携しながら健康経営を推進しています。なお、当社は2017年から2年連続で、日本健康会議により「健康経営優良法人認定制度大規模法人部門 (ホワイト500)」の認定を受けました。

今後も、すべての働く人が心身ともに最高のコンディションで仕事に向き合うことのできる企業を目指していきます。

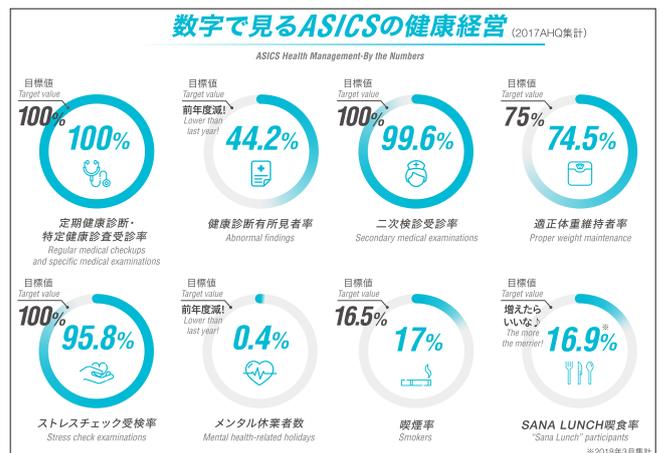


株式会社アシックス

自社の健康経営の取り組みをまとめた「Well-being Report」を公開し、各指標の結果を見やすく提示している。



「ASICS Well-being Report2018」



トッランナー 周囲への理解浸透と普及拡大

トッランナー事例① アクサ生命保険株式会社

アクサ生命保険では、地域の企業や団体に対し健康経営の普及啓発と実践支援を幅広く実施。全国の商工会議所、地方自治体、協会けんぽ支部と健康経営推進に関する連携協定を締結し、協働を進めている。また、アクサ(AXA)グループおよびアクサ生命保険では、機関投資家として、投資先企業のESGの状況を評価して投資判断に組み入れており、健康経営への取り組みをESG評価の項目として採用している。



※2019年1月8日付 同社プレスリリースより

トッランナー事例② 社会医療法人財団董仙会(医療・介護サービス)

社会医療法人財団董仙会は、石川県七尾市を中心に恵寿総合病院などや老人保健施設、デイケア・ショートステイ・在宅・訪問介護などを手がけ、グループ全体で1,300名以上の職員が働く医療、介護、福祉、保健の複合体グループ。基本理念のひとつとして「職員の健康と幸せ」を掲げ、医師、看護師、医療事務、薬剤師、介護士等の専門職である職員が本来のミッションに集中するために必要な業務環境づくりと、全力で業務に向き合うために必要な心身の健康づくりに取り組んでいる。

1994年頃から、日本で初めてとなる診療材料にIDを付けた在庫管理の実施、カルテデータや介護記録のデータを統合的に見ることができるようクラウドシステムの構築、またそれを活用したユニバーサル外来(診察室を共有)により地域の患者のプライバシー保護や検査移動の動線短縮化等、効率化を実現。これにより、従業員の業務改善だけでなく、サービス利用者である地域住民の健康に対する意識醸成なども図られている。

2017年9月から導入された患者向けサービス「カルテコ[※]」により、グループ内の病院・施設で実施した健診結果や受診時のカルテ

情報、処方情報などをスマートフォンなどで確認でき、必要な時に必要な情報を患者・利用者自身で引き出すことができるようになった。この仕組みを職員の健康づくりにも導入し、ストレスチェックの受検率向上のための情報提供や、スマートフォン上での健診結果の確認などが簡単にできるようになった。そのほか、病院内の食堂における「健康な食事・食環境」認証を受けたスマートミールの提供、看護師・介護職員等腰痛発生のリスクが高い職種を対象にした腰痛予防教室の開催や、移動できない患者や利用者を介助する際の「ノーリフティング」の推奨により生産性向上に取り組んでいる。

理事長の方針で、本来業務の質向上に向け、新しい知識を取得するための自己研鑽を重視。上記のような業務改革を含めた健康経営の取り組みにより、自発的な勉強会なども増えてきており、エンゲイジメント向上にもつながっている。全国的には勤続年数が短いとされる看護師職においても、同会ではかなり長く働く看護師が多いなどの効果がある。

※2017年9月より、患者向けのサービスを開始。2018年より定期健診項目で血液検査を必須化したため、職員の健診結果もカルテコ上で確認できるようになった。



(上) ユニバーサル外来
(下) 病院に設置された「カルテコ」

健康経営を進める企業の手本となっている企業

トッランナーとして、以下の企業は、健康経営を進める企業にとって手本となっている。

味の素株式会社 / 伊藤忠商事株式会社 / ANAホールディングス株式会社 / SCSK株式会社 / 花王株式会社 / コニカミノルタ株式会社 / 株式会社タニタ / 株式会社大和証券グループ本社 / 株式会社ディー・エヌ・エー / テルモ株式会社 / 株式会社デンソー / 東京海上ホールディングス株式会社 / 東京急行電鉄株式会社 / 凸版印刷株式会社 / トヨタ自動車株式会社 / 日本航空株式会社 / 株式会社ベネフィット・ワン / 株式会社丸井グループ / 三井化学株式会社 / 株式会社ローソン / ロート製薬株式会社 / 株式会社ワコールホールディングス (50音順)

※健康経営度調査Q69(アンケート項目:健康経営をする上で手本としているまたは参考としている法人)において他社からの推薦が多かった企業を抜粋



経済産業省



JPX
TOKYO STOCK EXCHANGE

