



2020

# 健康経営銘柄

Health and Productivity



健康経営銘柄2020

選定企業

紹介レポート



# 「健康経営銘柄」とは

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

また、国民のQOL(Quality of Life = 生活の質)の向上やヘルスケア産業の創出、あるべき国民医療費の実現など、社会課題の解決に貢献するものと考えられます。

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。

<sup>\*</sup>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

Health and Productivity



# 「健康経営銘柄2020」選定のプロセス

「健康経営銘柄2020」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】** 令和元年度の回答企業数は2,328社となり、前年度から約1.3倍、初年度から約4.7倍に増加しました。令和元年度は未上場企業の回答が前年度から400社以上多い1,364社となっています。

**【業種別回答企業数】** 調査期間: 令和元年8月～10月 **回答企業数 2,328社** うち上場企業 **964社** うち未上場企業 **1,364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	98	64	16	11	88	40	7	12	12	16	20	23	63	127	107
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
31	38	23	42	5	12	22	306	169	273	75	8	42	31	56	324	162

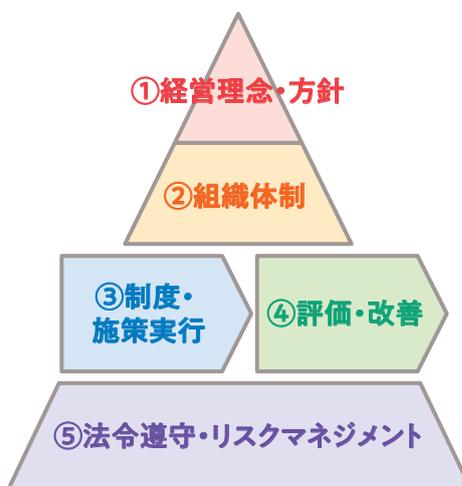


# 「健康経営銘柄2020」選定要件

## 1. 評価モデル

健康経営度の評価モデルは令和元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いを、「①経営理念・方針」「②組織体制」「③制度・施策実行」「④評価・改善」「⑤法令遵守・リスクマネジメント」の5つのフレームワークから評価しています。

それぞれのフレームワークには、健康経営の取り組み度合いに関する社会的な現状を踏まえて評価配点のウエイトを設定し、最終評価を算出しています。



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

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

## 2. 評価ポイント

PDCAサイクルの確立を重視し、「評価・改善」の評価ウエイトを変更

- 多くの企業が健康経営に取り組んでいる状況を鑑み、当初目標としたPDCAサイクルの確立を重視する観点から、「評価・改善」のウエイトを今年度から高くしています。これに伴い、経営課題から健康課題への落とし込みおよび施策・経営課題のPDCAに関する設問を追加しています。
- 経年での成果や企業経営への影響などを具体的指標で検証し、社外へ発信・情報開示していることを評価ポイントとしています。

## 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。

- 「健康経営度調査」のすべての設問に回答することを必須化。
- 「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」を必須項目として選定要件に追加。

大項目	中項目	小項目	評価項目	選定要件
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
			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	
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①～⑫のうち12項目以上
			②受診勧奨の取り組み	
			③50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	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	
			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	
			⑥適切な働き方実現に向けた取り組み	
			⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	
			⑧病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取り組み(⑫を除く)	
			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	
	従業員の心と身体の健康づくりに向けた具体的対策	健康増進・生活習慣病予防対策	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従業員の感染症予防に向けた取り組み				
⑭長時間労働者への対応に関する取り組み				
⑮メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み				
取り組みの質の確保	受動喫煙対策	受動喫煙対策に関する取り組み	必須	
		専門資格者の関与		産業医または保健師が健康保持・増進の立案・検討に関与
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			定期健診の実施、健保等保険者による特定健康診査・特定保健指導の実施、50人以上の事業場におけるストレスチェックの実施、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、など	必須

# 「健康経営銘柄2020」選定企業一覧

	業種	銘柄コード	企業名	2020	2019	2018	2017	2016	2015	P.
1	水産・農林業	1332	日本水産株式会社	●	●					05
2	鉱業	1605	国際石油開発帝石株式会社	●						
3	建設業	1887	日本国土開発株式会社	●						06
4		2502	アサヒグループホールディングス株式会社	●				●	●	
5	食料品	2802	味の素株式会社	●	●	●	●			07
6		2871	株式会社ニチレイ	●						
7	繊維製品	3591	株式会社ワコールホールディングス	●	●	●	●	●		08
8	パルプ・紙	3891	ニッポン高度紙工業株式会社	●						
9	化学	4452	花王株式会社	●	●	●	●	●	●	09
10		4461	第一工業製薬株式会社	●						
11	医薬品	4528	小野薬品工業株式会社	●						10
12	石油・石炭製品	5020	J X T G ホールディングス株式会社	●	●					
13	ゴム製品	5110	住友ゴム工業株式会社	●						11
14	ガラス・土石製品	5332	T O T O 株式会社	●	●	●	●	●	●	
15	鉄鋼	5482	愛知製鋼株式会社	●						12
16	非鉄金属	5802	住友電気工業株式会社	●						
17	金属製品	5947	リンナイ株式会社	●		●	●	●		13
18	機械	6146	株式会社ディスコ	●	●					
19	電気機器	4902	コニカミノルタ株式会社	●	●	●		●	●	14
20		6448	ブラザー工業株式会社	●	●		●			
21		6645	オムロン株式会社	●	●					15
22		6856	株式会社堀場製作所	●	●					
23		7751	キャノン株式会社	●	●					
24	輸送用機器	6902	株式会社デンソー	●	●	●	●			16
25	精密機器	4543	テルモ株式会社	●	●	●	●	●	●	17
26	その他製品	7936	株式会社アシックス	●	●				●	
27	電気・ガス業	9531	東京瓦斯株式会社	●			●			18
28	陸運業	9005	東急株式会社	●	●	●	●	●	●	
29	情報・通信業	4689	Zホールディングス株式会社	●	●					19
30		9687	株式会社K S K	●	●					
31		9719	S C S K 株式会社	●	●	●	●	●	●	20
32	卸売業	3167	株式会社T O K A I ホールディングス	●						21
33	小売業	8252	株式会社丸井グループ	●	●	●				
34	銀行業	8411	株式会社みずほフィナンシャルグループ	●	●	●				22
35	証券、商品先物取引業	8601	株式会社大和証券グループ本社	●	●	●	●	●	●	
36	保険業	8630	S O M P O ホールディングス株式会社	●	●					23
37		8766	東京海上ホールディングス株式会社	●	●	●	●	●		
38	その他金融業	8566	リコーリース株式会社	●	●	●		●		24
39	不動産業	3289	東急不動産ホールディングス株式会社	●						
40	サービス業	2432	株式会社ディー・エヌ・エー	●	●					

※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

魚とその栄養成分に着目した従業員の健康づくり  
休暇取得や労働時間の適正化を積極的に推進

日本水産株式会社は、2016年に制定した「健康経営宣言」に基づき、従業員一人ひとりが能力を十分に発揮できるよう、また従業員とその家族のクオリティ・オブ・ライフが向上するよう、取り組んでいます。

水産会社ならではの取り組みとして、**魚を食べて健康づくり**につなげる「**おさかな食の推進キャンペーン**」を実施。必須脂肪酸の一つで、青魚に多く含まれる「EPA（エイコサペンタエン酸）」を健康指標とし、健診で血中EPA濃度を測定しており、また従業員のEPA摂取を促進する「EPAチャレンジ」も実施しています。

毎週水曜を「No残業デー」として早期退社を促し、テレワークを導入。長時間労働や休暇取得率が低い従業員を全社表彰部署の選考対象外とするなど工夫し、労働時間の適正化と休みやすい体制づくりを積極的に進めています。あわせて、スポーツジムトレーナーによる運動セミナーなども開催し、個々の行動変容につなげています。



工場の社員食堂では「おさかな食」を推進(左)  
血中EPA/AA比の測定結果により、部門ごとに「健康番付」を発表(右)

### ◆ 社長が「禁煙宣言」、喫煙率低下を進める

従業員の喫煙率を下げるため、「社長の禁煙宣言」を行い、経営トップが自ら実践。喫煙者には健診時に個別指導を行ったり、カフェテリアポイントを減額したりしている。また、禁煙指導の際には一酸化炭素の濃度を測定。喫煙率低下の効果が表れ始めており、今後も取り組みを進めていく。



## 国際石油開発帝石株式会社

会社・労働組合・健保組合に産業医を加えたチームで一体推進  
健康意識とコミュニケーションを深化させ、活力ある企業風土づくりへ

国際石油開発帝石株式会社は、「社員一人ひとりの心身の健康が会社の基盤」という考えのもと、2018年9月に「INPEXグループ健康宣言」を制定。会社・労働組合・健康保険組合が一体となって組織する「健康経営推進委員会」には**産業医をメンバーに加え、連携と専門性向上を図りながら**、社員とその家族の心身の健康保持・増進施策を通じて、活気に満ちた企業風土の醸成に取り組んでいます。

従業員の平均年齢上昇などに起因して健康診断の有所見者数が増加傾向にあったことから、従業員の健康意識醸成を大きな課題と位置付け、取り組みを強化。健診実施後の個別アプローチと事後確認、管理者研修などに重点的に取り組んだ結果、2018年度の二次検査受診率は2015年度比で34%上昇しました。2019年度からは個人の日常的なアクションを促すため、健康アプリを導入。利用度のランキング化やインセンティブなど、利用拡大に向けたさまざまな施策を検討しています。



社員の交流の場としてボウリング大会を実施

### ◆ 世代や立場を超えたコミュニケーションを活性化

事業所単位でスポーツイベントを積極的に企画・開催しており、実施費用を会社が負担している。また、経営トップが社員と交流する「オープン社長室」、若手社員中心の組織が主導するサークル活動など、大小さまざまな規模でコミュニケーション活性化の機会を創出している。

建設業  
1887MOVE EARTH, MOVE EVERYTHING  
日本国土開発株式会社

## 日本国土開発株式会社

経営トップがリーダーシップを発揮し、体制を加速的に構築  
働き方と健康意識のW変革で業界課題の人手不足解消に取り組む

2018年9月に「健康経営宣言」を制定した日本国土開発株式会社は、経営トップ自らが健康管理最高責任者(CHO)となり、健康経営の推進を社内外に広く発信しています。

社長直轄の専任組織「働き方改革推進室」を中心に、健保組合や安全衛生委員会、従業員組織である「コミュニケーション協議会」などが協働し、強力な推進体制でPDCAを実践しながら取り組みを進めています。

建設業界の長年の課題である慢性的な人手不足の改善に向け、IT環境整備をはじめとする柔軟な働き方の実現と個々の健康意識改革にも本格着手。健診再受診の独自基準を設け、社長名での案内状送付に加えて丹念な受診勧奨を行った結果、**2018年度の二次検査受診率は、前年度の35%から92.5%へと大幅に上昇しました。**今後は、従業員の主体的な健康活動への動機付けを強化するため、よりきめ細かなコミュニケーションにも注力していく予定です。



全社員に対して意識変革のための働き方改革研修を実施(計80回)

## ◆「健康経営サポーター」が旗振り役に

全社員対象のウォーキング大会、自宅で実践できる体幹トレーニング講座などのイベントに加え、各職場から募った「健康経営サポーター」が各自の目標を宣言して活動を報告・発信するなど、従業員の主体的な運動推奨を行っている。2018年度の運動習慣率は、全体で前年度から3.9%上昇した。

食料品  
2502

Asahi

## アサヒグループホールディングス株式会社

「アサヒグループ健康推進会議」が力強くマネジメントする健康経営  
ヘルスリテラシーを向上させ、健康風土醸成をさらに加速

従業員の心身の健康を大切に、一人ひとりの豊かなライフスタイルを支援することが企業の成長につながると考えるアサヒグループホールディングス株式会社は、従業員が主体的な健康行動によって充実した人生を実現することを「健康推進における基本的な考え方」と位置付けています。「アサヒグループ健康推進会議」を定期的開催し、会社・労働組合・健保組合が一体となって課題と対策を議論。**経営層にコミットした上で健康増進に取り組み、具体的な指標と進捗状況を広く公開**しています。

生活習慣病予防施策の柱となる「特定保健指導」と、さまざまな健康問題の誘発因子である「喫煙」への対策を重点課題に掲げています。特定保健指導では会社の保健師等が初回面談を実施することで取り組みへの意識が向上、喫煙対策では受動喫煙被害の啓発や屋内喫煙所撤去などの施策を進め、どちらも改善傾向にあります。今後は健康経営推進体制の強化を図り、健康増進のさらなる向上を目指していきます。



特定保健指導の様子

## ◆「マイヘルスアップキャンペーン」で楽しく健康に

運動・食事・睡眠のカテゴリーから従業員が個々に目標を設定し行動変容を促す健保組合施策の「マイヘルスアップキャンペーン」を、健保組合と共同で2016年から継続実施している。歩数の見える化など楽しく続けられる環境づくりを進め、参加率向上と健康風土の醸成につなげている。

食料品  
2802

## 味の素株式会社

心身の健康を維持・増進するために社員自身が「セルフ・ケア」  
予防に力を入れ、生活習慣病予備群にも指導対象を拡大

味の素株式会社は、従業員の働きがいを高め、従業員と会社がともに成長するための最も重要な基盤の一つは「従業員の健康」であるという考えに基づき、心身の健康を維持・増進できる職場環境づくりに努めています。会社が健康増進を支援する一方、従業員自身も健康に対する高い意識・知識を持って「セルフ・ケア」する文化が根付いてきました。また、自社の研究所と一緒に、独自の特定保健指導方法の開発に取り組んでいます。

毎年、全従業員と個別面談して運動や食事のアドバイスを送るほか、保健指導の対象ではない従業員も「生活習慣病予備群」とし、予防に力を入れています。2019年度は新たに、事業所内の全社食のメニュー改定に着手。産業保健スタッフと事業所総務で「食堂チーム」を立ち上げ、ヘルシーメニューの展開を始めました。また、労働時間の管理を強化するなどして働き方改革を進めています。運動習慣化を促す取り組み、女性が働きやすい環境整備にも努めています。



本社社員食堂で提供される「My Health ランチ」



### ◆フリーアドレス制を加速

先進的な働き方の定着に向け、フリーアドレス制を積極的に進め、ペーパーレス化も浸透している。自職場以外のフロアで勤務をしたり、チャット機能やデスクトップ共有機能などを活用して円滑なコミュニケーションを図り、効率的な働き方の浸透に一定の成果を挙げている。

食料品

2871



初 選 定

## 株式会社ニチレイ

健保組合と連携してさまざまなコラボヘルスを展開  
取り組みをまとめた「ニチレイ健康白書」をさらなる推進力に

株式会社ニチレイは、従業員の健康を重要な経営課題に位置付けており、2015年度に健康経営専任部署を新設、2016年度に「ニチレイグループ健康宣言」と「グループ健康管理基準」を制定しました。人事総務部内に「ニチレイ健康推進センター」を設置し、健保組合、労働組合と活発に意見交換を行いながら、さまざまなコラボヘルスに取り組んでいます。

規則正しい食生活、運動習慣、休養が生産性向上につながるの考えのもと、2016年から従業員の健康づくり実践の場としてスタートした「ニチレイ健康塾」には、関連イベントを含め延べ900名が参加。翌年の健診結果のうち、血糖値が94%改善した事業所もあり、健康意識が高まっています。

こうした**取り組みと経年変化などをまとめた「ニチレイ健康白書」**を発行、従業員一人ひとりのヘルスリテラシー向上と主体的な健康づくりの環境整備に役立てるとともに、PDCAサイクルを回し、組織の活性化を進めています。



「ニチレイ健康塾」での健康運動指導士による運動実践の様子

### ◆社員食堂で食生活改善をサポート

本社社員食堂では、塩分やカロリーを抑え、野菜をたくさん摂取できるヘルシーメニューを毎日提供している。また、半年ごとに「ウェルネスフェア」を開催し、血管年齢や体組成の測定会を実施したり、パネル展示を行ったりして、健康について考える機会を提供している。

繊維製品

3591



## 株式会社ワコールホールディングス

健康経営を中期経営方針に盛り込み、一体的に推進  
トップランナーとしてノウハウ発信にも取り組む

「お客様に“美”と“健康”を届ける企業」を掲げる株式会社ワコールホールディングスは、健康経営の推進を中期経営方針に掲げ、2020年度に向けた具体的な目標をまとめた「ワコールGENKI計画2020」に基づいて施策を展開しています。重点項目は生活習慣病対策、がん対策、メンタルヘルス対策で、会社・健保組合・労働組合が三位一体となって取り組んでいます。

近年は、社員の約7割が肩こり・腰痛を自覚していることから、その改善による生産性向上を目指し、運動の習慣化に重点を置いています。オリジナルの体操をストレッチを基本とした内容にリニューアルしたり、各事業所にロコモ度をテストできる器具（ロコモ台）を設置したりすることで、運動のきっかけづくりを図っています。さらに喫煙対策にも注力し、**2020年4月からは就業時間内禁煙とし、2年間の禁煙サポートを無償で実施**。健康経営の先進企業として不断の改善に取り組み、地域や業界のセミナーでも蓄積してきたノウハウを積極的に発表しています。



「ワコール体操」を作成し、その体操セミナーを実施したときの様子

### ◆ 健康食品を取り入れやすくする施策を展開

社内の売店、自動販売機で従業員が気軽に健康食品を購入できるよう、取引先と協力して商品拡充を進めている。社内食堂では、栄養バランスの良いヘルシーメニューをレギュラー化。会社が費用を補助し、できるだけ低価格で提供するようにしている。

パルプ・紙

3891



## ニッポン高度紙工業株式会社

健康づくりの基本となる健診を徹底し、特定健診も35歳から実施  
風通しの良い職場風土を基盤とした地域貢献度の高い健康経営

ニッポン高度紙工業株式会社は「従業員と家族の安全・健康が事業継続につながる」という考えのもと、健康経営を推進しています。管理本部長が健康経営責任者となり、専門部署である管理部安全管理課を中心に各事業所の衛生管理者やメンタルヘルス推進委員、人事労務担当者、産業医、保健師等と連携した体制を構築。協力会社も含め、グループ一丸となって労働災害や健康障害の防止に取り組んでいます。

定期健診の受診率は100%を継続し、35歳以上の従業員全員が生活習慣病予防健診を受診するなど、健診に力を入れる同社。近年は二次健診の受診率向上を重視し、**対象者には書面、直接勧奨、eラーニング、広報誌での呼びかけなど、さまざまな方法で勧奨・啓発**し、受診率は2017年度の23%から2018年度は46%に向上しました。また、メンタルヘルス推進部会による全職場の「こころの安全パトロール」を月1回以上実施。従業員から職場の課題を吸い上げ、改善につなげています。



海岸清掃活動の様子

### ◆ 家族・地域を含めたコミュニケーション活性化施策

会社と労働組合が共同でさまざまなコミュニケーション活性化施策を実施。河川や海岸の清掃ボランティア活動、「高知龍馬マラソン」への参加(参加費用は会社が負担)・運営ボランティア活動などを促進し、地域への貢献を含めた風通しの良い環境づくりを進めている。

化学  
4452

KaO

## 花王株式会社

各事業場・支社に健康実務責任者と健康実務担当者を配置して強力に連携  
進歩的な取り組みの継続とともに、ノウハウを外部にも提供

花王株式会社は、中期経営計画「K20」およびESG戦略「Kirei Lifestyle Plan」において、社員の健康維持増進と安全に配慮した職場環境の推進を掲げています。2008年発表の「花王グループ健康宣言」を全社員に配布し、現在も随時周知。社内へのヘルスケアの知見や見える化技術を結集した「GENKIプロジェクト」では、健康ソリューションプログラムの一部を社外へもサービス提供しており、地域や他企業の健康づくりに活用されています。

全社的に健康経営を進めるため、各事業場・支社に「健康実務責任者」「健康実務担当者」を配置し、産業保健スタッフと連携。歩くことが習慣化するよう、社員に歩数計「ホコタッチ」を配布、事業場内にウォーキングコースを整備したり、スニーカー通勤を推奨しています。食生活対策では、全事業場の社員食堂で「スマート和食®」を提供し、スマート和食セミナーも開催。労働時間適正化や休暇取得率向上にも注力し、2015年度に12日だった平均年次有給休暇取得日数が、2018年度は15日に増加しました。



心も体もほぐれる“笑い体操”

### ◆「笑い」を取り入れた体操でストレス軽減

メンタルヘルス対策の一環として、アクションチェックリストを用いたグループワークを行い、職場の環境改善を図っている。ストレスチェックの結果、対応優先順位が高いと見込まれる職場では、「笑い」を取り入れた体操を行い、ストレス軽減を試みている。

化学  
4461

DKS

## 第一工業製薬株式会社

「健康行動指針」で従業員の具体的な健康アクションを明文化  
全社一体の健康づくりを推進し、生産性と企業価値の向上を実現する

第一工業製薬株式会社は、健康宣言の中で、会社が従業員の健康の維持向上に努めるとともに、**従業員の健康行動指針を明文化**し、全社一体の健康づくりを推進しています。従業員健康行動指針として、「心身の健康の維持・向上に努める」「健康状態に異常がある場合は、速やかに会社に申し出るとともに、医師等の診察を受け、その回復に努める」など5項目を挙げ、従業員の健康を維持・増進することで生産性や企業価値の向上を目指しています。

2017年度からは生活習慣病やメタボの予防・対策を強化。教育・研修だけでは効果が不十分だったことから、ウォーキングイベントの実施、トレーニングルームの設置、社員食堂でのヘルシーメニューの提供など、実践的な施策を展開。こうした取り組みにより2016年度～2018年度で、有所見率は2.9%低下、40歳以上の適正体重維持者は6.6%上昇、二次検査受診率は100%をキープといった成果を挙げています。



トレーニングルームの様子

### ◆「体験カウンセリング」で相談のハードルを下げる

新入社員は心に不安を溜めやすいため、全員に体験カウンセリングを実施。体験後のアンケートでカウンセリングに対するハードルが下がったことが明らかになった。また、2019年からはすべての新任管理職にも体験カウンセリングを実施し、今後も継続していく予定。

医薬品  
4528

ONO 小野薬品

## 小野薬品工業株式会社

ヘルスアップ委員会を中心とした体制で従業員とその家族の健康づくりを推進  
積極的な普及活動で取引先や地域・社会の健全・健康な環境づくりにも貢献

小野薬品工業株式会社は、2018年4月に経営トップが発表した健康宣言「ヘルスアップ宣言2018」のもと、会社・労働組合・産業保健スタッフ・健保組合による「ヘルスアップ委員会」を中心とした健康経営体制を構築。取り組みの重点テーマとして、「禁煙」「疾病の予防・早期対応」「メンタルヘルス不調の予防・早期対応・再発防止」「セルフケア環境の整備」を挙げ、従業員とその家族の健康づくりを推進しています。

働き方改革によって削減された時間外勤務手当を従業員に還元するとともに、医療関係のNPO・NGOにも寄付を行う「ONO SWITCH プロジェクト」を推進。また、環境・労働環境・人権・腐敗防止などのCSR要素を考慮したCSR調達に積極的に取り組んでいます。さらに、大阪府による産学官連携の取り組み「Well-Being OSAKA Lab」に参画し、健康経営の普及活動の展開など、**自社だけでなく、取引先や地域・社会の健全・健康な環境づくりに貢献**しています。



禁煙ポスター(左)と健康イベント時の呼気中CO測定の様子(右)

## ◆ 禁煙の取り組み強化を従業員も高く評価

40歳以上の喫煙率が高いため、禁煙の取り組みを強化。タバコに関する社内アンケートの実施および結果公表、各種禁煙サポートの充実、禁煙コンテストなどを行い、2019年4月からは事業所内を全面禁煙に。これらの取り組みを従業員も高く評価しています。

石油・石炭製品  
5020

JXTGホールディングス株式会社

## J X T G ホールディングス株式会社

2019年に「J X T G グループ健康支援システムを立ち上げ、社員への健康支援を強化  
がん治療と仕事の両立をはじめとしたさまざまな支援体制を整備

J X T Gホールディングス株式会社は、「J X T Gグループ行動基準」において、「私たちは、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・増進するための取り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」と宣言しています。経営トップを議長とする「J X T GグループCSR会議」を設置し、そのもとで各グループ会社の健康担当マネージャーと共に健康経営を推進しています。

2019年度にはJ X T Gグループ健康支援システムを立ち上げ、健康上のフォローが必要な従業員への受診勧奨および受診状況把握を強化。ヘルスリテラシー向上施策として、イントラネット上に「健康の教科書」を常設し、健康推進セミナーも定期的実施しています。近年は女性の健康とキャリア支援や、がん治療と仕事の両立支援策の整備にも注力。**事由や勤務場所に制限のないテレワークやコアタイムのないフレックスタイム、短時間勤務制度を運用し、柔軟な働き方を実現**しています。



喫煙・受動喫煙防止リテラシー向上のためのセミナーの様子

## ◆ 労働時間適正化へ「Action5」を実行

労働時間適正化、ワークライフバランス、生活時間確保のため、5つの取り組み(20時までに退社、6時前に出社しない/日曜日は出社しない、させない/フレックスタイムを積極活用/全員が年休の完全取得を推進/いつまでもどこまで)を設定、管理職を含む全従業員が主体的・積極的に取り組み、浸透を図っている。

ゴム製品  
5110

 住友ゴム工業株式会社

## 住友ゴム工業株式会社

年次のPDCAサイクルで着実に前進する健康経営  
健康管理規定に勧奨基準を明文化し休業日数が大きく減少

住友ゴム工業株式会社は、企業理念に全従業員の幸せを追求することを掲げています。2018年2月には、経営トップが「健康経営宣言」を発表。重点課題として、「定期健康診断と事後措置」「人間ドック(50歳時に全員受診)」「がん検診」「メンタルヘルスケア」「健康意識向上と生活習慣病予防」の5つを挙げ、健康維持増進活動を戦略的に実践しています。

グループのCSRガイドライン「GENKI」に基づいて、**年度単位でPDCAサイクルを回し、各取り組みを着実に前進**。健康経営も取り組みテーマの一つで、中長期(2022年)目標と、それに対する年度ごとの成果検証・目標設定を行っています。一方で、定期健診の有所見者率が4割を超えており、さらなるセルフケア意識の向上が課題。受診率100%を継続しつつ、再検査・精密検査の実施率向上を図るため、階層別教育(定期健診の重要性や見方)とポピュレーション教育(運動・食事・睡眠・禁煙等)の両輪を充実させています。



毎月1回就業時間後にヨガ教室で心も身体もリフレッシュ(神戸本社)

### ◆ 定期健診後の勧奨基準・手順を健康管理規定に明記

2016年に疾病による休業日数が増加したことから、教育を充実させると同時に、定期健診の事後処理(受診勧奨から就業上の措置まで)の基準・手順をルール化して健康管理規定に明記。教育プログラムなどとの相乗効果によりセルフケア意識が向上し、疾病による休業日数は2019年までの4年間で約3割減少。

ガラス・土石製品

5332

**TOTO**

## TOTO株式会社

各拠点の健康づくり担当者による「ヘルスケア推進ワーキング」を開催し相互啓発  
課題を的確に抽出して従業員の心身の健康づくりを手厚くサポート

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。」を企業理念の一つに掲げ、働きやすい職場環境の実現をグループ全体で目指しています。

社員の平均年齢の上昇に伴う生活習慣病予防のため、食堂でのヘルシーメニュー提供、ウォーキングや社内運動会といった、食生活や運動に関する啓発活動を推進。また、**全国の事業所に在籍する産業医・保健師・健康管理担当者が集まる「ヘルスケア推進ワーキング」**を半期に一度開催し、健康管理・メンタルヘルスの取り組みについて共有・意見交換し、**相互啓発でレベルアップ**を図っています。その結果、定期健診の有所見率が一定水準を維持するなど、継続的な取り組みの成果が表れています。その他、イントラネット「健康管理サイト」では、健康管理や健康相談Q&Aなどの情報を発信し、健康意識を高める施策も展開。働くすべての人々の心身の健康づくり、一人ひとりがいきいきと働き続けられる環境づくりに取り組んでいます。



ラインケア「管理監督者研修」は、事例をもとに実践に生かせるよう工夫

### ◆ 心の健康づくりとして3つのケアを推進

①セルフケア、②ラインケア(上司によるケア)、③産業保健スタッフによるケアに取り組み、中でも早期発見・早期対応につなげるため、ラインケア「管理監督者研修」の受講を必須とし、強化を図っている。研修プログラムは、初級コース・上級コースを設け、新任監督者もレベルに応じて受講できるようにしている。

初選定

鉄鋼  
5482

AICHI STEEL

## 愛知製鋼株式会社

健保組合・労働組合・産業保健スタッフが緊密に連携  
健康経営を変革のエンジンに年輪的成長の実現を目指す

愛知製鋼株式会社は、SDGsやESG経営の実践には、社員一人ひとりの成長と組織の活性化が不可欠であるという考え方のもと、中期経営計画(2017~2020年)の中で「チーム活動活性化による自己管理意識の向上」を挙げ、健康・安全で風通しの良い職場づくり活動を推進しています。

具体的には、経営トップのリーダーシップのもと、**健保組合、労働組合とのコラボヘルスマーケティングを週1回実施**し、中長期的な視点で取り組みを展開。近年は、BMIが25以上の肥満者が増加傾向にあることを喫緊の課題とし、25歳・35歳の従業員対象の研修教育やセミナー、4カ月間の改善プログラムなどを提供。肥満者率を2018年度の31.5%から2025年度に20%以下とすることを目指しています。また、会社生活への満足度向上のため、従業員満足度調査で総合満足度3.8点(5点満点)以上を目指す「3.8スマイルプロジェクト」をスタート。働き方改革、コミュニケーション改革、人事・教育支援を3本柱に活動を展開しています。



全社一斉地域清掃「クリーンアイチデー」の様子

◆ 地域と連携した社会貢献活動で働きがいアップ

「いつまでもこの地にあり続けてほしい」と思われる企業を目指し、「全社一斉地域清掃」を年数回実施。また、独自にボランティアセンターを設置して社会福祉協議会などと連携しながらボランティアの仲介を行うなど、地域貢献活動を積極的に実施。社内のコミュニケーション活性化やモチベーション向上にもつなげている。

初選定

非鉄金属  
5802

**住友電工**  
Connect with Innovation

## 住友電気工業株式会社

「健活！」が健康活動の推進力となりセルフケア意識が向上  
リスクポイントを見極めた集中改善プログラムが効果を発揮

住友電気工業株式会社は、2015年に「住友電工グループ健康経営宣言」を制定し、企業の持続的な発展・成長を実現するために、社員一人ひとりの健康が不可欠であると位置付けています。重点対策に「社員や家族の健康増進活動への支援」「生活習慣病対策」「メンタルヘルス対策」の3つを掲げ、ガイドブックやポスター、メールマガジンなどで継続的に情報発信しています。

2017年度からは、**健康維持増進活動「健活！」**をスタート。社員個々の行動目標やウォーキングイベントでの歩数目標の達成度に応じてインセンティブを付与する「健活インセンティブ」を導入したほか、運動習慣や食生活をテーマにしたセミナーを開催したことで、社員の健康意識が向上しました。また、職場のストレス度を測定し、高ストレスの従業員にはセルフケア研修、管理職にはラインケア研修、職場には「職場ドック」と称した6カ月間の職場改善プログラムをそれぞれ実施しています。



「3カ月集中生活習慣改善プログラム」でのトレーニング風景

◆ 保健師とスポーツトレーナーによるメタボ改善プログラム

メタボリックシンドロームの予防や該当者の減少を目指し、特定保健指導の推進に加え、保健師とスポーツトレーナーによる「3カ月集中生活習慣改善プログラム」を実施。同プログラムには85人が参加し、平均で体重6.6kg減、腹囲7.7cm減、体脂肪3.2%減といった成果を挙げた。

金属製品  
5947

# Rinnai

## リンナイ株式会社

会社・健保組合・従業員組合による盤石のコラボヘルス体制  
行動規範に謳う「心身ともに健康で働きやすい職場づくり」を継続的に推進

リンナイ株式会社は、企業理念を構成する「リンナイ行動規範」や人事部経営計画書などで健康の保持・増進に関する方針を明文化し、CSR報告書では健康促進・安全維持のための「健康増進の充実」を公開しています。人事部には専任部署（厚生健康チーム、健康支援室）を設置し、会社・健保組合・従業員組合が三位一体となって健康づくりの活動を進めています。

近年はメンタルヘルス不調の予防に向けた取り組みを強化。人事部主導で実施してきた職能レベルに応じたメンタルヘルスセミナー（2018年度は17回実施）を継続するとともに、ストレスチェックの受検率向上（2018年度96.7%、2019年度目標98%）、集団分析に基づく職場環境の改善を図っています。また、従業員の平均年齢の上昇に伴う糖尿病と高血圧の有所見率増加も課題となっていました。そのため、それぞれに対するハイリスクアプローチとして、未治療・コントロール不良の従業員に対する受療勧奨、および生活改善の保健指導と効果確認を行っています。



「リンナイスポーツフェスティバル」、朝のラジオ体操の様子

### ◆ 糖尿病の重症化予防、早期治療のために眼底検査を実施

糖尿病網膜症や動脈硬化の早期発見・対策のため、1年間未治療・血糖コントロール不良の従業員を対象に眼底検査を実施し保健指導を行った。2018年度の対象者46人のうち、22人（継続治療：6人、要精密検査値以下：3人、HbA1c8%以下に改善：13人）が翌年度に改善した。

機械  
6146

# DISCO

## 株式会社ディスコ

独自性の高い組織経営施策と社内通貨、さまざまな自社開発アプリが融合  
オリジナリティあふれる健康経営で生産性向上を実現

半導体製造装置メーカーの株式会社ディスコは、「健康一級」を活動目標に掲げ、2013年から健康経営を推進。健康維持・増進活動が自然な形で定着するよう、独自の組織経営施策との融合を図り、生産性向上に取り組んでいます。

健康活動と自社開発のスマートフォンアプリ、社内通貨「Will」が連動した施策がユニーク。「健康BINGO」アプリは、BMIの記録や歩数、食事写真の記録など、項目ごとの目標を達成するとビンゴのマスが開き、そろった列数によって健康ポイントを付与。さらに、ポイントに応じて配分されるWillの多寡が賞与に影響するため、健康活動の動機付けになっています。また、Willの送付とともに感謝を伝える賞賛アプリなどによりコミュニケーションを活性化させ、心的健康面の向上を図っています。近年は、女性従業員の増加を受け、婦人科検診にも注力。子宮頸がん・乳がんの社内巡回検診（自己負担額なし）などを導入し、受診率は2013年度の約24%から2018年度は70.8%へ上昇しました。



「健康BINGO」アプリの活動メニューの一例

### ◆ 年度ごとにテーマを設定し全社一丸で健康づくり

全社的な健康活動を展開するため毎年重点テーマを設定。2019年度は「デンタル一級」をテーマに、歯の状態が及ばず健康へのリスクを理解し、具体的な行動への展開を目指した。口腔衛生に関するセミナーを実施、歯磨き指導だけでなく、全従業員が社内で歯科検診を受診し、要治療者への受診勧奨も行った。

電気機器  
4902

## コニカミノルタ株式会社

データの見える化による健康の自分ごと化を推進  
きめ細かい個別指導で生活習慣病のハイリスク層が減少

コニカミノルタ株式会社は、2011年に社長が行った「健康宣言」で、健康を尊ぶ労働環境の提供、予防を重視した積極的な衛生管理施策の実施を明言しました。実践事例は社内だけでなく取引先や機関投資家などにも広く発信しています。

従業員が自身の健康状態を把握できるよう、健診データから算出した「将来の疾病リスク」を数値で提示。受診環境の整備も進めています。また、生活習慣の改善に向け、歩行を促すために歩数計を無償配布したり、各自が設定した健康目標をクリアした従業員にインセンティブ付与を行ったりしています。2019年度からは、組織活性化調査やストレスチェック結果を活用した産業医による職場改善研修を事業部門ごとに実施し、生産性の向上に取り組んでいます。さらに、**産業保健スタッフが個別指導に注力した結果、生活習慣病の「最もリスクの高い従業員数」は2013年度比で約80%減少し、従業員一人あたりの入院費は健保連平均が約20%増加する中で1%減少しました。**



「睡眠改善セミナー」では、快眠につながるフィットネスを体験

### ◆ 年間を通じて各種健康増進イベントを実施

歩行習慣の定着を目的に、通年で「歩け歩け運動」を実施。春は個人戦、秋はチーム戦など、従業員が楽しく参加できるイベントを行い、スマートフォン対応の無料専用アプリも導入した。また、多くの従業員が悩みを抱えている睡眠にスポットを当て、睡眠の質や生活リズム改善のためのセミナーも実施している。

電気機器  
6448

## ブラザー工業株式会社

経営トップがCHOとなり、データヘルスに基づくコラボヘルス体制を構築  
独自の健康スコアを活用しグループ全体の健康づくりをPDCAサイクルで推進

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は一人ひとりの健康管理が重要と考え、2016年に「ブラザーグループ健康経営理念」を制定。経営トップによる最高健康責任者（CHO）の下、専門部署（健康管理センター）・健保組合・労働組合が一体となり、PDCAサイクルを回しながら健康づくり活動を展開しています。

**健康関連の各指標の長期的な目標値を「健康ブラザー2025」として設定。**その一つである、睡眠充足者率の割合が年々低下（2017年度58.6%）してきたため、eラーニングや睡眠音楽アプリの活用、対象者にはウェアラブル端末による睡眠状態の測定などを実施して取り組みを強化。これらの施策により、2018年度は睡眠充足者が62.0%に上昇しました。また、健診結果・問診結果・レセプトの各データを突合分析して算出する独自の「健康スコア」の結果から、任意型健診の受診率が低いグループ企業は改善施策を立案し、受診率向上に取り組んでいます。



(左)体力測定をするCHO(社長)。(右)睡眠改善企画のポスター

### ◆ 高ストレス部門の管理職のコミュニケーションを改善

ストレスチェックの集団分析で、健康リスク値が全国平均より高い部門の全管理職に対して、コミュニケーションセミナーを実施。さらに、管理職の考え方や趣味などを壁新聞の記事で掲示したところ、コミュニケーションが改善。高リスク部門が10%以上減少した。

電気機器

6645

OMRON

## オムロン株式会社

5つの重点テーマ「Boost5」に定量目標を設定し、グローバルに展開する健康経営  
PDCAサイクルとイベント型施策の相乗効果でプレゼンティーズムが減少

オムロン株式会社は、事業を通じた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。その実現の基盤として従業員全員の健康と、笑顔と活力にあれふる職場が重要と考え、健康経営を推進。2017年度に策定したサステナビリティ目標にも健康経営の浸透度向上を掲げ、グローバルにも展開しています。

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」として指標化。それぞれにKPIを設けPDCAサイクルにより効果の最大化を図っています。具体的には、食事・運動セミナーや「ウォーキング」、「卒煙マラソン」などのイベントと並行して、トイレやエレベータへの健康豆知識の掲示や、低糖質メニューの提供など、行動変容を促進するためのさまざまな取り組みを実施しました。また、「Boost5」の達成項目が多い人ほど健診結果が良好で医療費も低い、プレゼンティーズムが低いなどの情報を従業員にもフィードバックしています。



禁煙に取り組む社員を応援する施策を強化

## ◆ 経営トップの禁煙メッセージが行動変容に効果

2020年度から、国内オムロングループにおいて休憩時間を含む就業時間内の禁煙を就業規則化。これを経営トップがメッセージとして全従業員に発信し、グループの健康経営の強化に向けた決意を伝えた。その結果、健康の側面からのアプローチでは行動変容が難しかった社員の禁煙も進み、喫煙率の低下につながった。

電気機器

6856

HORIBA  
Explore the future

## 株式会社堀場製作所

「おもしろおかしく」の実現に向けてダイバーシティを推進  
「3つの予防と4つのケア」を軸に、PDCAサイクルを活用した漸進的な健康経営

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。2012年に経営トップによる「ここからだの健康づくり宣言」を発表し、「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）」に取り組み、PDCAサイクルで改善を図っています。「おもしろおかしく」を実現するためには、多様な従業員一人ひとりが柔軟に働ける環境が不可欠と考え、2014年からダイバーシティ推進プロジェクト（「人財」の多様性をステンドグラスに例え、「ステンドグラスプロジェクト」と命名）を推進。有給休暇取得率が2014年度の52%から、2018年度は66%に上昇するなど、成果を挙げています。また、ほかの健康経営銘柄企業を招いて講演会を開催したり、地元・京都の産業界や学校等に自社の取り組みを紹介するなど、普及活動にも積極的です。



理想の働き方を考える「カエル会議」で「自分を変える・仕事のやり方を変える・早く帰る！」

## ◆ 組織を超えた給食委員会が社員の食環境を改革

福利厚生専門会社、健康管理室、健保組合、食堂事業者などが連携し、「給食委員会」を組織。食を通じた健康管理・増進活動に取り組み、地産地消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。PDCAサイクルを回しながら、肥満率の改善などに取り組んでいる。

電気機器

7751

Canon

## キヤノン株式会社

創業時から根付く「健康第一主義」の理念で、グループ統一の活動を展開  
 継続して行う喫煙対策や睡眠改善への取り組みが大きな成果に

キヤノン株式会社は、創業者の経営哲学である「健康第一主義」を企業文化として受け継ぎ、グループ全体で足並みをそろえて健康経営を推進しています。専任部署を中心に産業保健スタッフ・労働組合・健保組合が協働してPDCAを実践し、データ分析やエビデンスに基づく具体的施策を展開しています。

2004年度から禁煙対策に取り組んでおり、2016年にグループ一斉敷地内禁煙を実現したことで、**喫煙率は15年間で16.2%減少**。喫煙所があった場所に運動施設などを整備し、従業員の健康増進に役立てています。また、プレゼンティーイズムへの影響が大きい睡眠改善施策には2007年度から注力しており、さまざまな啓発活動や睡眠計を利用した個別睡眠保健指導などを継続的に実施。その結果、「睡眠による休養がとれている者」の割合が取り組み開始当初から10%以上アップし、睡眠保健指導実施支援群のプレゼンティーイズムにも改善が見られています。



喫煙所だった場所をリフォームした憩いの場

## ◆メンタルヘルス不調者の復職支援をグループで標準化

メンタルヘルス不調による休職者が、復職後に再び休職するケースが一定割合見られたことから、復職支援のプログラムとマニュアルを整備。国内グループ全拠点で支援対応の標準化を実現した結果、2018年度の再休業率は2016年度比で7.3%減少した。

輸送用機器

6902

DENSO  
Crafting the Core

## 株式会社デンソー

独自指標「生活習慣スコア」を活用して取り組みをアップデート  
 培ったノウハウを活かし、健康経営のボトムアップにも取り組む

2016年に「デンソー健康宣言」を発表した株式会社デンソーは、2021年の中期方針により、持続可能な社会づくりの具体策として健康経営を加速させています。専任部署を中心に医療、労働衛生、運動、メンタルなど各種専門スタッフを含む盤石の体制で力強く推進しています。

2017年度から問診データと血液検査を基にした独自の健康経営指標「生活習慣スコア」を導入。解析により、運動習慣化が低調であったことから、年齢層別、部署単位などさまざまな働きかけにより動機付けを強化しました。スコアは個別と職場別に通知し、良いところと改善点の両方をアドバイスすることで、それぞれの状況に合った効果的な行動計画を立てやすくしています。この「**生活習慣スコア**」を**全社KPI**に設定し、施策のアップデートを重ねています。また、健康経営のトップランナーとしてグループ会社や地域企業への普及活動も積極的に行い、取り組みレベルの底上げを目指しています。



興味をそそる運動のきっかけづくり(ナイトイベントでのフィットネス体験)

## ◆データ解析に基づく睡眠改善へのアプローチ

健診結果、健康アプリ、人事データなどをあらゆる角度から分析し、プレゼンティーイズム改善の重要課題として睡眠改善に着目。各自の睡眠状態を把握できるようにし、リスクに応じた対策を企画、推進している。

精密機器  
4543


## テルモ株式会社

グループ横断的なチームを中心に一体感ある健康経営を実践  
医療に携わる企業の強みを生かし、自他の健康を大切にす風土を醸成

テルモ株式会社は、経営トップのコミットメントのもと、各事業所の担当者や産業保健スタッフを含むグループ横断的なチームを組織し、事例共有や知識・取り組みレベルの標準化を行いながら、一体感をもって健康経営を展開・推進しています。

健康診断を業務として、就業時間内受診を可能にするなど環境整備を進め、2018年度の二次検査受診率は91%と前年度比10%増加。以前は二次検査の受診率が低かった営業拠点でも、**評価項目に健康経営を組み込み、意識改革を推進**しています。また、女性の健康施策を重点課題の一つに掲げ、健康とキャリア形成を結び付けた教育を行ったり、2017年に制度化したがん就労支援では、利用者の体験談を共有する機会を設けたりと、“自分ごと化”で理解・行動を促す工夫を重ねています。

自他の健康を大切にす意識の高まりが職場活性化を加速させ、医療を通じて社会を支える企業としての風土醸成に大きな効果をもたらしています。



組織横断のチームが一堂に会する「健康経営推進会議」の様子

### ◆ 敷地内全面禁煙化後も喫煙率が着実に低下

就業時間内禁煙を徹底するとともに、2016年度には国内全拠点の敷地内全面禁煙を実現。4年間で喫煙率が約10%低下するなど、大きな成果につながった。2016年以降も禁煙セミナーや禁煙外来補助などの支援策を継続しており、喫煙率は毎年約1%ずつ低下している。

その他製品  
7936


## 株式会社アシックス

定期健診・二次検診ともに2年連続100%受診を達成  
「ASICS健康白書」で成果を見える化し、活動をレベルアップ

2017年に「アシックス健康経営宣言」を制定した株式会社アシックスは、経営トップのもと、グループ横断的な「ASICS Well-being体制」によって健康増進活動を推進しています。

定期健診、二次検診の受診率は2年連続で100%を達成。メンタルヘルス、禁煙、生活習慣の改善を重点課題に掲げ、対策を強化しています。中でも禁煙施策には2004年から取り組み、2019年1月に敷地内終日全面禁煙と就業時間内完全禁煙を制度化。禁煙イベントや指導體制の充実化に加え、卒煙に挑戦する従業員にはチャット機能を用いてリアルタイムに働きかけるなどの長期的な支援により、2018年度の喫煙率は15.6%と2015年度比で5%減少しています。

毎年実施する「ASICS Well-being survey (調査)」をもとに**効果検証と課題分析を行い、活動内容を「ASICS健康白書」にまとめて広く公開**。スポーツで培った知的技術を健康経営などのヘルスケア分野の事業拡充にもつなげていく考えです。



「ASICS健康経営白書」では、社員の健康に関するデータや最新の施策を紹介

### ◆ 仕事の進め方を自律的に考え適正化

一人ひとりが効率的な働き方を実現できるよう、管理職による時間管理や制度整備に加え、各部門に「HRビジネスパートナー」を配置して効率化とワークライフバランス実現に向けた個別のアクションプランを作成。その結果、有給休暇取得率、総労働時間が大幅に改善した。

## 東京瓦斯株式会社

「健診受診率100%」を長年徹底し、疾病の早期発見・早期治療に活用  
働きやすさの指標化とPDCAサイクルで職場環境を改善

東京瓦斯株式会社は、安全衛生活動を企業存立の基盤と位置付け、経営トップ以下、全従業員が「全社労働安全衛生方針」に基づく活動を積極的に推進し、「安全衛生のエクセレントカンパニー」を目指しています。人事部内に専門部署（安全健康・福利室）を設置。「健康診断受診率100%」を徹底し、疾病の早期発見・外部医療機関の有効活用・有所見者のフォローなどに活用しています。

2018年度からは、婦人科系がん検診の受診率向上に向け、若年層への啓発と受診環境整備に注力。産業保健スタッフによる個別の受診勧奨、婦人科系検診費用の補助制度の周知徹底などを行い、現在44.5%の受診率を2022年度までに50%以上に引き上げることが目標です。また、**メンタルヘルス風土調査WINで職場の働きやすさを指標化し、職場環境改善のPDCAサイクルに活用**。各職場に結果をフィードバックし、職場ごとに改善策を立案・実施して、メンタルヘルス不調の予防につなげています。



職場風土調査の結果を活用して職場環境の改善について話し合う様子

### ◆ 労働時間の適正化、ワークライフバランスの充実に成果

労働時間の適正化に向け、①長時間勤務者のいる職場への是正指導、②20時以降の残業を原則禁止、③22時でのPC自動シャットダウン、④退社時間宣言ツールの導入・活用、などを実施。法定外労働時間が60～80時間/月の社員数が2017年度→2018年度で32%減少するなど成果を挙げている。



## 東急株式会社

オリジナル指標の導入で健康度合いを“見える化”  
労働時間削減を進め、長時間の法定外労働該当者の延べ人数が激減

東急株式会社は、取締役副社長がCHO（最高健康責任者）を務め、2018年度からの「新中期3か年経営計画」では「ワークスタイル・イノベーションの進化（東急版「働き方改革」の展開）」を重点施策に掲げています。健康経営が定着している「誰もが働き続けたい会社」を目指し、自社の取り組みを広く発信するとともに、講演依頼などにも積極的に応じています。

定期的な保健指導を行い、健康度を点数化した**オリジナルの指標「TOQ健康スコア」**を2018年から本格導入。日常的に運動し、また職場や家族全体で健康を目指す機運を高めるため、「職場対抗ウォーキング選手権」を通年でを行っています。また、スポーツイベントには、従業員の家族も参加しています。さらに、労働環境の改善の取り組みも強化しており、働く場所や時間の自由度向上、管理部門からの注意喚起、業務の平準化・効率化などを並行して実施。月80時間超の法定外労働該当者の年間延べ人数は2015年度の202人から2018年度には1人に激減しました。



ウォーキング大会には、多くの職場が家族ぐるみで参加

### ◆ 職場のコミュニケーション活性化を推進

職場のコミュニケーション活性化を促すため、本社近接のサテライトオフィスの一室では就業時間後に予約制、貸し切りでアルコールを含む飲食を認めている。また、職場の懇親会、指定のスポーツプログラムに職場の5名以上で参加する際に補助金を支給している。

## Z HOLDINGS

## Zホールディングス株式会社

CEO自らが健康宣言を発信して健康経営をけん引  
働く人の身体(安全)と心の健康(安心)をベストに

Zホールディングス株式会社は、働く人の心身のコンディションを最高にすることでパフォーマンスを最大化させ、より良いサービスの提供と業績向上の実現を目指し、健康経営を推進。CEO自らが行った「健康宣言」を社内外に広く公開しています。

グループ企業のヤフー株式会社では、2019年4月より「健康宣言」の具体施策推進のために、人事部門の統括本部長とYG健保組合理事長を兼任する執行役員がCCO (Chief Conditioning Officer) として就任。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える環境を目指し、健康経営に注力しています。また、「働き方改革」の観点からもさまざまな施策を進め、2019年度よりワークライフバランスや生活時間の確保のため、年間の有休計画を登録できるツール「有休管理簿」を導入。一定時間以上の時間外労働実施者に対して、勤怠管理システムを通じた注意喚起を徹底し、**2014年度→2018年度で年間所定外労働時間が158時間減少**しました。



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

◆ 統計化されたデータを活用し、組織横断で改善

健康経営の推進体制として、社員の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。統計化されたデータ(健康診断や社内アンケート、社内レストランの利用情報など)をもとに課題解決の焦点を定め、社内専門部署やYG健康保険組合とも連携しながら施策を推進している。



## 株式会社 K S K

「心・技・体」の三位一体の人づくりを目指すエンゲージメント重視の健康経営  
喫煙者ゼロ、健診受診率100%を継続し健全な企業風土を確立

株式会社KSKは、健康経営宣言において長期的・持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と位置付け、「心(人間力)・技(知識・技術・スキル)・体(心身の健康)」が三位一体となった人づくりに取り組んでいます。「全社禁煙宣言」(2015年11月以降喫煙者0%)、定期健診受診率100%の16年継続、健康増進活動「わくわく健康プラン」などを展開し、健全でエンゲージメントの高い企業風土を実現。健康経営の取り組みは安定的な人材採用や応募者の共感にもつながっています。

現在は、時間外労働の削減に向けた取り組みを継続的に展開。社内事務手続きの効率化や、業務の改善を目的とした提案活動、時間外労働が既定以上になった際に本人とその上司に個別メールで注意喚起を行うといった施策により、**月60時間以上の時間外労働の発生率は0.07%に減少(2015年度3.2%に比べ97.8%減)**しました。さらに、二次健診の受診率アップ、生活習慣病の予防の取り組みも強化しています。



「ハワイ風」をコンセプトに開催した家族も楽しめるバーベキュー

◆ 上司や仲間との絆を深めるコミュニケーション施策

同社の社員の多くが客先に常駐しているため、コミュニケーション活性化の取り組みを工夫。社員間で感謝の気持ちを伝える「Smile Card」、読書を通じた交流、全社清掃活動、バーベキュー費用の補助制度などを導入している。これらの施策によりエンゲージメントが強化されている。

## S C S K 株式会社

「健康わくわくマイレージ」をコラボヘルスでアップデート  
働き方の抜本的改革で、残業減少と営業利益増加をともに実現

SCSK株式会社は、社員の健康は事業発展の礎であるとの考えのもと、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。「ライフサポート推進部」と「働きやすい職場づくり委員会」が連携してPDCAを実践し、健康経営の継続的改善を図っています。

社員の99%が参加する「健康わくわくマイレージ」を軸にさまざまな施策を展開。2019年には健保組合のシステムに統合し、コラボヘルスを加速させています。重点施策に位置付ける長時間労働対策では「スマートワーク・チャレンジ20」を実施。月間平均残業時間20時間、有給休暇取得20日を目指し、モニタリングやアンケートによる勤務実態把握とともに、休暇を取得しやすい環境整備を進めています。残業時間に応じて承認者が変わる仕組みを導入するなど工夫を重ね、月間平均残業時間は大幅に減少(2011年度27.8h→2018年度18h)。2018年度の営業利益は前年度比約111%と増加し、経営への好影響がみられます。



「働きやすい職場づくり委員会」主催のウォーキングイベント

◆ 卒煙チャレンジを経営トップも応援

卒煙を希望する社員に対し、経営トップが応援の手紙を本人・家族へ送付。セミナー・eラーニング、卒煙プログラムを無償で提供する(2019年度は成否にかかわらず全額負担)。2017年度に42名が治療開始し、31名が卒煙成功(74%)。2010年に36%あった喫煙率は2018年7月時点で16.1%と着実に低下している。



## 株式会社T O K A I ホールディングス

正しい知識習得と自発的な行動を健康づくりの土台に  
「健康リテラシー」の高い従業員100%達成を目指す

株式会社TOKAIホールディングスは、「健康経営宣言」の中で従業員の健康増進活動を積極的に支援することを明文化しています。経営トップが最高健康責任者(CHO)を務め、目標や施策の浸透を図るとともに、ステークホルダーへも広く発信しています。

従業員自らが正しい知識を持ち健康管理・保持のために行動できる「健康リテラシー」向上のため、運動、食事、睡眠、嗜好品、ストレス、健康診断の6カテゴリーからリテラシー度を測定し評価。継続的な座学やメンタルヘルス教育などを通じて知識習得を促すほか、従業員の家族も参加できるウォーキングイベントを健保組合とのコラボヘルスで開催し、家族ぐるみで健康行動を起こすきっかけづくりにも力を入れています。取り組みの結果、健康リテラシーの高い従業員は53.8%(2018年度)と前年度比13.8%増加。一人当たりの医療費は2015年度から4年間で約7.5%減少しました。



運動セミナー(体幹トレーニング&ヨガ)を開催

◆ リスク分析とフォロー強化で二次検査受診率アップ

健診結果から生活習慣病リスクを階層分布し、対象者へは事業所ごとに配置するヘルスケアリーダーをはじめ、複数の担当者がアプローチしてフォローを行っている。事後確認体制も強化したことで、2018年度の二次検査受診率は前年度比で約28%改善した。

小売業  
8252

  
MARUI GROUP

## 株式会社丸井グループ

すべてのステークホルダーとともに「しあわせ」を追求する共創型健康経営  
体制・施策を進化させ、さらなるヘルスリテラシー向上を目指す

株式会社丸井グループは、すべてのステークホルダーの「しあわせ」を目指す基盤としてウェルネス経営（健康経営）を推進。全事業所横断の「ウェルネス経営推進プロジェクト」が中心となり、社員主導の活動を展開しています。2019年度からは**専属の産業医が執行役員となり、施策立案の強化とともに、経営層での議論をいっそう深めています。**

プロジェクトの活動浸透を目指し、社員向けのイベントとしてスタートした「インクルージョンフェス」は、2018年度から投資家やお客さまにも対象を拡大。ステークホルダーとの接点拡大や企業イメージ向上につながっています。2019年には、これまでの健康経営の活動をまとめた「共創ウェルネスレポート」を、全社員をはじめステークホルダーに配布。また、ヘルスリテラシーの向上を目的に「日本健康マスター検定」の自発的受検を推奨し、2020年度中に社員の3割の資格取得を目指しています（2019年9月時点で約2割に相当する1,230人が合格）。



ウェルネス経営推進プロジェクトのメンバー

### ◆ 婦人科がん検診の受診率がアップ

女性のがん予防のため、①各事業所で「女性ウェルネスリーダー」を選出、②ウェルネスリーダー全員が「女性の健康検定」を受検、③巡回定期健診時に乳がん超音波検査を全事業所で導入などを実施。その結果、40歳以上の乳がん検診受診率は2015年度比13.4%増の71.1%、子宮頸がん受診率は同7.9%増の44.7%に上昇し、当初の目標を達成。

銀行業  
8411


## 株式会社みずほフィナンシャルグループ

一人ひとりが長く活躍できる柔軟・多様・健康な職場の実現へ  
多彩なアプローチで「人生100年時代」に求められるヘルスリテラシーを向上

株式会社みずほフィナンシャルグループは、健康経営の推進を「業務計画（経営計画）」に明文化し、2017年度から継続的に従業員の健康増進と健全な環境づくりに取り組んでいます。

すべての従業員が健康で長く活躍できる、柔軟かつ多様な職場の実現を目指し、ダイバーシティ&インクルージョンの取り組みを幅広く展開。フリーアドレスやリモートワークを導入したほか、過重労働の排除にも注力しています。2016年度からは、有給休暇の取得推進に向け、**計画的な休暇取得を周知するとともに取得状況のモニタリングなどを行い、取得率は68%（2016年度）から78%（2018年度）に向上しました。**また、加齢とともに循環器系疾病のリスクが高まることから特定保健指導の受診を強化すると同時に、がんの早期発見・早期治療開始につながるため企業内診療所に内視鏡検査が受けられる環境を整備するといった施策も実施。「人生100年時代」を見据え、健康行動の習慣化や無関心層へのアプローチも並行して行っています。



禁煙セミナーの様子

### ◆ 再検査の取り組みを強化し100%を達成

定期健康診断の再検査の受診率が60%台にとどまっていたため取り組みを強化。費用補助（受診料、交通費）、勤務時間中の受診OK、所属長を介した働きかけなどを行ったところ、64.3%（2016年度）から86.4%（2018年度）に向上。集計後、未受診者を個別にフォローし、最終的には100%となった。

## 株式会社大和証券グループ本社

CHOのマネジメントによるグループ包括的な推進体制  
社会の変化を反映しながら高いレベルで進化を続ける健康経営

株式会社大和証券グループ本社は、「将来にわたって社員の生産性を高め、組織として高いパフォーマンスを発揮し続けるため、より高いレベルで健康経営に取り組む」ことを基本戦略に位置付けています。CHO（最高健康責任者）が主催しグループ各社の人事担当役員による「健康経営推進会議」を四半期ごとに開催し、人事部・健保組合・産業保健スタッフが三位一体となり、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」により受診書類提出を義務化したため、医療機関受診率が約9割を達成。現在は、100%を目指して所属長からの受診勧奨を強化しています。健康増進イベントと連動したインセンティブ制度「KA・RA・DAいきいきプロジェクト」では、10分多く運動する「プラス10運動」などを開催し、運動習慣の定着を推進。また、女性が能力を最大限発揮できる環境を整えるため、2018年度に女性の健康を総合的にサポートする「Daiwa ELLE Plan」を新設しました。



「KA・RA・DAいきいきプロジェクト」の社内プロモーション用ポスター

## ◆ 課題やニーズに合わせて取り組みが進化

2017年度に仕事とがん治療の両立支援制度「ガンばるサポート〜がん就労支援プラン〜」、2018年度に五大がんの「要精密検査」判定者に対する受診勧奨、および、単身赴任者に保健師が栄養指導をダイレクトメールで行う「単身赴任応援プロジェクト」を新設。自社の課題や社会の変化、従業員のニーズなどに合わせて取り組みを進化させている。



## SOMPOホールディングス株式会社

データを活用し、一人ひとりの健康状態に合わせた取り組みを実施  
グループ全体で社員のヘルスリテラシー向上と健康増進を目指す

SOMPO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、グループ全体で従業員の健康維持・増進と活力ある労働環境の確保に取り組んでいます。従業員の健康状態を定量化し、取り組みの経年評価を行うとともに、労働時間やプレゼンティーズムを重要な健康指標として評価・分析。部門ごとの生産性指標と人事・健診データをAI分析し、生産性向上につなげる実証実験を社外の専門家と連携し、行っています。

従業員の平均年齢上昇とともに、生活習慣病のリスク保有者が増加。特に、血糖値の有所見者が増加したことから、「健康レポート」で従業員の健康状態を広く共有し、「目指せ！優糖生」のキャッチフレーズとキャラクターで改善活動を展開。血糖リスク者の低減に向け、取り組みを強化しています。また、労働時間の適正化に向けてワークルールを徹底するとともに、個別職場の状況などを確認しながら改善につなげています。



「レシピコンテスト」では血糖リスク低下や生活習慣改善に向けたレシピを募集

## ◆ 健康SNSや個人ポータルで話題化&amp;自分ごと化

健康情報を共有する社内SNSを活用し、「レシピコンテスト」を開催。「血糖値改善」「時短(朝食)」の2部門で優勝したレシピは、社員食堂で実際に提供。個人別の健康ポータルサイトでは健康状態に応じた改善アドバイスがもらえるなど、健康の話題化や自分ごと化を図っている。

保険業  
8766

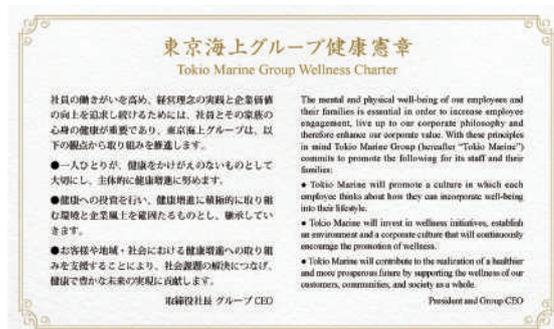


TOKIOMARINE

## 東京海上ホールディングス株式会社

CWO、組織のリーダー・健康増進キーパーソン、産業医・看護職が一体となって推進  
Wellnessへ社員の意識も変化

東京海上ホールディングス株式会社は、社員の健康を経営の重要なテーマに掲げ、社員の心身の健康増進とワーク・エンゲージメント向上を目指しています。これを国内外のグループ全体に浸透させるため社員の行動規範である「東京海上グループ健康憲章」を社内外に公表し、グループ健康経営総括（Chief Wellness Officer 略称：CWO）を中心に、各拠点のリーダーや全国に配置する産業保健スタッフに加え、組織ごとに選任された健康増進キーパーソンが連携する盤石の体制で活動を進めています。各種データの分析に基づき、各施策にKPIを設定し、着実にPDCAを実践。重点課題は健康管理にとどまらず、健康増進に軸足を置くことで、社員の意識もウェルネスやワーク・エンゲージメント重視に変化しつつあり、健康増進月間にチームで取り組む「Ourチャレンジ」の参加率は8割以上と高く、参加した組織は運動習慣の定着や職場の活性化がなされたという効果も得られています。



社員の行動規範である「グループ健康憲章」

### ◆ グループベースで健康経営の普及を通じ地域社会へ貢献

地域のお客さまと共に健康経営に取り組むことで、働く人やそのご家族の幸せと、健康で豊かな社会の実現を目指している。健康経営銘柄に選定されていることの自覚や誇りを持ち、健康の保持・増進に主体的に取り組む社員が増えてきている。

その他金融業  
8566

## リコーリース株式会社

## リコーリース株式会社

健診受診率100%を継続し独自の健康指標できめ細かくアプローチ  
経営トップのリーダーシップで徹底した喫煙対策を推進

リコーリース株式会社は、社員が豊かでいきいきと働ける職場環境を目指すため、2016年に「健康宣言」、2018年に「リコーリースSDGsコミットメント」を発表し、安全・健康・快適な職場環境の構築とワークライフバランスの充実などに取り組んでいます。

社員代表、産業医、保健師等で組織する衛生委員会が中心となって多彩な活動を実施。その土台となっているのが、2014年度以降、受診率100%の健診結果データをもとに考案した独自の健康指標（健康ピラミッド）です。特定保健指導とは別に、糖尿病／脳・心血管疾患／メタボ予備群のリスク該当者を改善プログラムでフォローするなど、リスク階層別にきめ細かくアプローチしています。また、近年は禁煙を徹底。経営トップのコミットメントにより「就業時間中の喫煙ルール（就業時間中の喫煙禁止）」が就業規則の項目に追加されました。2020年度の定期採用から「採用は非喫煙者のみ」となっています。



社内受動喫煙防止のための喫煙ルール

### ◆ 健診受診状況を可視化するシステムで高い受診率を実現

健康診断の予約・受診状況を可視化できる健康診断受診進捗管理の仕組みを確立。受診状況をタイムリーに把握でき、未受診者には督促メールが繰り返し届く。この仕組みにより、健康診断・各種検診の2018年度の受診率は、二次健診100%、乳がん検診98.7%、子宮がん検診89.9%など高い数値となっている。

不動産業  
3289

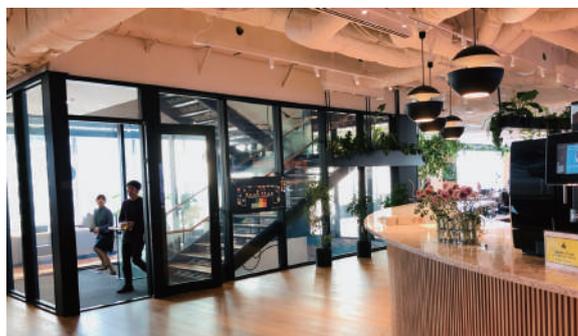
東急不動産ホールディングス

## 東急不動産ホールディングス株式会社

「歩くこと」を運動の習慣化とコミュニケーション創出のきっかけに  
効果的な施策を複合的に行う工夫で、生産性向上に大きく貢献

東急不動産ホールディングス株式会社は、「従業員の心身の健康と活力は企業の持続的な成長の基盤である」との考えのもと、取締役社長を最高健康責任者(CHO)として「健康宣言」および「健康方針」を制定。人事部内の「健康経営推進室」を中心に衛生委員会・産業医・健保組合が連携し、グループ一丸で活動を展開しています。

社用スマートフォンに健康増進アプリを搭載して歩数計機能を活用。歩数に応じたインセンティブ付与や、スニーカー通勤の奨励、本社やグループ企業が入居する「渋谷ソラスタ」では内部階段利用を推進するなど、**施策を効果的に組み合わせ**て歩行習慣の定着化を図っています。足の疲労回復・負傷予防のための「オフィスリラクゼーション」サービスは好評で、生産性向上や従業員満足度にも好影響を及ぼしています。取り組みの効果検証結果は経営会議で議論し、改善強化を推進。2018年度は売上が前年度比4%、営業利益は同3%増加するなど、経営への効果も表れています。



階段移動は健康増進のほか社内コミュニケーション活性化の効果も

## ◆ 女性特有の健康課題に対するケアが充実

近年の女性従業員比率増加を受け、がん検診の費用補助、生理休暇などの制度整備に加えて、専用の休憩室や外部相談窓口を設けて心身のケアを充実させ、広く周知している。取り組みへの理解が広まり、働く上での安心感が増したことで、女性従業員の新卒採用増加にもつながった。

サービス業  
2432

:DeNA

## 株式会社ディー・エヌ・エー

テクノロジーを積極的に活用した働き方改革と健康を軸に他社との協働を推進  
トップと現場が一体となり生産性の高い組織、「健康が当たり前の社会」を目指す

株式会社ディー・エヌ・エーは「一緒に働く仲間たちには、いつまでも健康でいてもらいたい!」という理念のもと、従業員を“大切な仲間”と位置付ける健康宣言を掲げ、経営トップがCHO(Chief Health Officer)を兼任。専門部署(CHO室)、人事総務部、産業医・保健師が連携する体制で健康経営を推進しています。

定期的な従業員アンケートで、約7割が腰痛や肩こりに悩まされパフォーマンス低下を招いたことから、2016年より「腰痛撲滅プロジェクト」を重点施策化。外部専門家や専任の理学療法士によるカウンセリング&ストレッチ指導、姿勢や座り方のセミナーを実施したほか、傾斜付きデスクや立ち会議スペースの設置など職場環境の見直しも行いました。また、2017年より「ウェルメシプロジェクト」を発足。健康に配慮した弁当「ウェルメシ」の提供や、社員を巻き込んだサラダボウルの開発など、食生活改善も支援。**「健康」をテーマとした事業化、他社との協働も積極的に展開し、「健康が当たり前の社会」を目指しています。**



新入社員に向け、専門家のストレッチ指導など健康研修も実施

## ◆ IT/ICTを活用したDeNA流の働き方改革

従業員一人ひとりが働きがいを感じ、能力を最大限に発揮できる状態を目指してパルスサーベイを月次で実施。結果をモニタリングするツール「flow」は社内で開発した。また、定型作業へのRPA(ロボティック・プロセス・オートメーション)導入で、ウォッチ範囲拡大と人事メンバーの工数を月300時間以上削減。

## 👑 健康経営の現場から ～選定企業の声～



### 日本水産株式会社

昨年度、健康経営銘柄に選定され、社員の健康経営への関心も高まり、取引先や社員の会話に「健康」が話題に上がることが多くなりました。これからも一人ひとりの健康意識がますます高まるように、社員のこころと身体の健康づくりに積極的に取り組んでいきます。



### 国際石油開発帝石株式会社

このたびは鉱業で初めて健康経営銘柄に選定していただきました。これを励みにメンバー一丸となって、社員がより一層いきいきと働けるための充実した健康保持・増進施策を推進していきます。



### 日本国土開発株式会社

働き方と健康経営のW変革を実現すべく経営トップのリーダーシップのもと、会社・健康保険組合・従業員組織が一体となり取り組みを進めています。今後は、従業員のより主体的な健康活動の動機付けを強化していきます。



### アサヒグループホールディングス株式会社

グループ健康推進会議にて、会社・労働組合・健保組合で議論し、取り組みを進めています。今後も“Asahi Group Philosophy”実現の基礎となる社員の健康増進のために、一丸となって頑張ります。

### 味の素株式会社

「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、社員が自然に健康増進に取り組めるよう心掛けています。社員の「セルフ・ケア」意識も向上し、健康施策への参加率も確実に高まっています。



### 株式会社ニチレイ

従業員の健康意識が高まり、健康イベントへの参加者も増加し、各種取り組みが徐々に社内に浸透しています。これからもエビデンスがあり、楽しく、継続して健康づくりに取り組める施策を展開していきます。



### 株式会社ワコールホールディングス

私たちは「美と健康」を届ける企業として、従業員とその家族、そしてお客様の健康を第一に考えています。選定を励みに今後も会社・健保・労組が三位一体となって健康経営を推進していきます。



### ニッポン高度紙工業株式会社

健康経営銘柄の選定を励みに、今後も職場巡思を通じて従業員の声に耳を傾け、自主的な健康づくりのサポートや安心して働ける環境づくりに取り組んでまいります。（※巡思：思いを巡らせ相手のことを考える巡視）





### 花王株式会社

産業医、看護職とともに事務スタッフ、健康保険組合も一緒になって、健康経営のより高いレベルを目指して活動しています。会社も社員も家族もGENKIに！



### 第一工業製薬株式会社

「人は財産であり、人を大切にする」との思想に基づいて、従業員の健康と向き合っています。健康経営銘柄選定を励みに、今後も従業員一人ひとりの健康づくりを支援してまいります。



### 小野薬品工業株式会社

当社ではヘルスアップ委員会が中心となって、全社一丸で健康保持・増進活動に取り組んでいます。今回の「健康経営銘柄」の選定を弾みに、さらなる健康経営の推進と取引先や地域・社会に対して積極的な普及活動に取り組んでいきます。



### JXTGホールディングス株式会社

JXTGグループは、従業員およびその家族の健康を重視することが従業員の活力向上や組織活性化につながり、ひいてはそれが成長戦略の実現の原動力となり、競争力の源泉になると考え、今後も健康経営を推進していきます。

### 住友ゴム工業株式会社

初めて健康経営銘柄に選定され、今後の取り組みに大きな弾みがつきました。さらなる施策の充実と従業員の意識向上・定着化をコラボヘルスで進め、健康経営宣言の「疾病予防と健康増進」につなげていきます。



### TOTO株式会社

各拠点の健康管理担当および産業保健スタッフの熱意と継続した取り組みにより、社員の健康意識が年々向上しています。今後さらに、健康保険組合・UNIONとコラボヘルスを強化し、健康経営を進化させていきます。



### 愛知鉄鋼株式会社

健康経営銘柄選定を励みに、社員の健康意識を高め、健康増進活動に理解を示してもらえよう、健保組合・労働組合とコラボヘルスで「健やかで明るい職場づくり」を目指します。



### 住友電気工業株式会社

「健活！」をキーワードとして活動を行い、健康経営を社員により身近に考えてもらえるようになりました。健康経営銘柄選定を励みに、今後も社員が「健康で生き活きと活躍できる」企業グループを目指してまいります。





### リンナイ株式会社

これまでの健康経営銘柄選定をきっかけに、社員においては健康増進への意識が高まり、経営層においては健康経営の取り組みへの理解が深まりました。今後も社員の健康を重要な経営課題の一つと位置付け、さらなる向上に取り組んでいきます。



### 株式会社ディスコ

昨年度に初選定されたことで、健康への意識や取り組みが、より一層社内に浸透してきたことを実感しています。今後も健康増進への本質的なアプローチを展開し、従業員のヘルスリテラシー向上に努めていきます。



### コニカミノルタ株式会社

人事部、健保組合、産業保健スタッフによる三位一体でのコラボヘルスをさらに進化させ、当社独自の健康経営の取り組みによって、社員の生産性、創造性、エンゲージメントの向上を目指します。



### ブラザー工業株式会社

従業員の健康管理に継続して取り組んできたことが、健康経営銘柄の2年連続、3度目の選定という結果につながりました。今後も健康保険組合とのコラボヘルスで、グループ全体の健康経営に取り組んでいきます。

### オムロン株式会社

グループで働く仲間の健康を守るため、2020年度から就業規則を改定「国内オムロングループにおける休憩時間を含む就業時間内の全社禁煙化」を実施します。健康経営のさらなる進化を目指し、挑戦し続けます！



### 株式会社堀場製作所

経営トップの「こころからだの健康づくり宣言」に基づき、働きがいのある職場づくりや、食堂事業者を含む横断的組織による食を通じた活動に注力しています。銘柄連続選定を励みに、より一層活動を推進します。



### キヤノン株式会社

「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活動による結果が出たこと、そして健康経営銘柄に選定いただいたことを大変うれしく思います。より一層、ヘルスケアカンパニーとして健康支援活動を推進していきます！



### 株式会社デンソー

職場での健康づくり活動を通じてコミュニケーション向上を図り、健康意識向上・行動変容を後押しする風土醸成に取り組んでいます。また、グループ全体のレベルアップに向け、今後も健保組合と連携し活動していきます。





### テルモ株式会社

医療に携わる企業として、社員一人ひとりが高い健康意識を持ち、よりイキイキと活躍できるような環境を目指し、これからも新しい取り組みに積極的にチャレンジしていきます！



### 株式会社アシックス

昨年に続き、今回で3度目の選定をいただきました。今年は、東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会の年です！私たちは、スポーツと健康に携わる企業として、さらなるスポーツや健康活動の普及・拡大に取り組んでまいります！



### 東京瓦斯株式会社

地道な安全衛生活動の継続に加え、健康保険組合と連携したがん対策の強化、働き方改革の推進により社内の健康意識も向上してきました。健康経営の理念が浸透し従業員がより自発的に行動できる企業を目指します。



### 東急株式会社

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り、さまざまな健康増進施策を継続して実行し、従業員一人ひとりがいきいきと輝き、誰もが働き続けたいと思える会社を目指しています。

### Zホールディングス株式会社

私たちは、働く人やそのご家族の心身の健康こそが最も重要な基盤であり、第一の条件であると考えています。ユーザーにとってより良いサービス提供とそれを通じた業績追求を目指し、健康経営を推進してまいります。



### 株式会社K S K

健康経営銘柄の選定により、今まで以上に社員の健康意識が高まり、各種取り組みが活性化しています。これからも社員が楽しめる新たな施策を展開し、「心身の健康増進」と「エンゲージメント強化」に努めていきます。



### S C S K株式会社

「社員の健康は事業発展の礎」という当社の健康経営の理念に基づき、S C S K健康保険組合とのコラボヘルスをさらに深化させ、中長期的に健康経営関連施策を改善しつつ展開させていきます！



### 株式会社TOKAIホールディングス

従業員の健康が大事な財産であると捉え、健康増進を積極的に支援することにより、当社グループの企業理念「お客様の暮らしのために。地域とともに、地球とともに、成長・発展し続けます。」の達成を目指します。





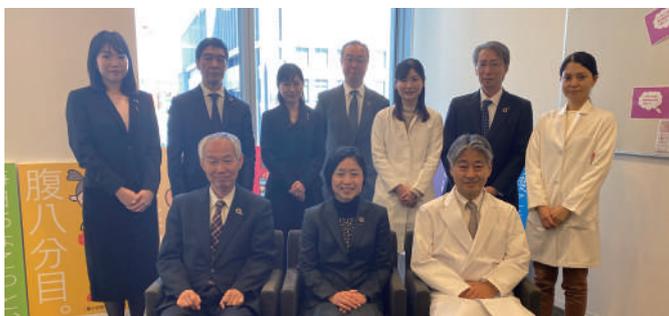
### 株式会社丸井グループ

自身や社会、将来世代にとって意義のある仕事にチャレンジし、成長し続けることですべてのステークホルダーの「しあわせ」を実現する。そのような働き方を実現することが、私たちが未来に向けて進めたい「ウェルネス経営」であり、今後も推進していきたいと思えます。



### 株式会社みずほフィナンシャルグループ

今後も、産業医・健保組合と三位一体となって、健康関連セミナーの開催や研修等、さまざまな施策を実施し、社員一人ひとりの心身両面における健康増進と健康リテラシー向上に取り組んでいきます。



### 株式会社大和証券グループ本社

スタッフの強い連携のもと、社員の健康づくりに積極的に取り組んでいます。若い社員にも生活の中で楽しく健康増進に取り組む社員が増えてきています。



### SOMPOホールディングス株式会社

「お客様の安心・安全・健康に資する最高品質のサービス」を提供するためにはその原動力である「社員および家族の健康」が大切であると考え健康経営を推進しています。データヘルスの取り組みや効果をアンバサダーとして社内外に発信することで健康経営の普及に貢献します。

### 東京海上ホールディングス株式会社

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



### リコーリース株式会社

瀬川社長(中央)のモットーは「健康第一、仕事は二の次」。受動喫煙防止による喫煙対策はトップメッセージが効果を上げました。これからもスタッフ一丸となり社員の健康・安全を最優先でバックアップします！



### 東急不動産ホールディングス株式会社

私たちは、働く人の健康が企業の持続的な発展にとって重要と考え、「健康経営」と「働き方改革」に取り組んできました。これからも、グループの従業員がいきいきと働けるような環境をつくり出してまいります。



### 株式会社ディー・エヌ・エー

今後も、従業員の生産性アップを健康面からサポートするとともに、さまざまな企業や専門家とのコラボレーションを通じて自社の健康課題にアプローチしていきます。一緒に取り組みたい方からのご連絡をお待ちしています！





# 健康投資の実態把握

令和元年度の健康経営度調査では、企業における健康投資の実態を把握するために、昨年度までのアンケート項目を大幅に拡充し、健康経営の一環として2018年度に実施した施策への投資/空間投資(備品の購入、設備投資など)/時間投資(人件費、取り組みに参加した人数や参加時間など)それぞれについて回答いただいた。

アンケートの結果は、健康経営のさらなる活発化のために検討を進めている「健康投資管理会計ガイドライン」の策定に活かしていく。

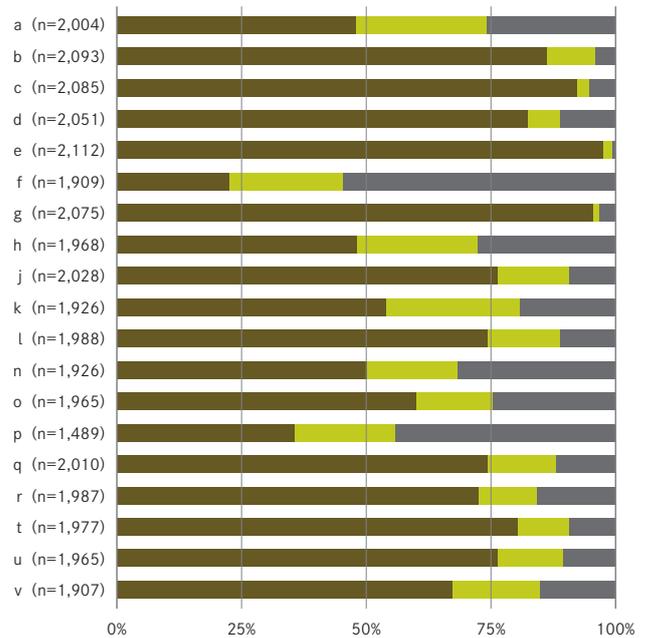
## 企業が実施している健康経営の施策

「2. 健康リテラシーに係る取り組み」の社内セミナーや社内報、「3. 心身の健康のための取り組み」の「健康イベントの開催」や「復職プログラムの導入」など、まずは社内のできる取り組みから行っている企業が多い。一方で「1. 健康経営の体制整備や制度整備に係る投資」では、「健康管理システム等の導入・刷新」や「外部コンサルタントによる支援」など、外部を活用した施策の取り組み割合は低いものの、今後、取り組みたい施策として挙げている企業の割合は高い。

### アンケートで回答いただいた施策

- 1 健康経営の体制整備や制度整備**
  - a. 健康管理システム等の導入・刷新
  - b. 健康相談窓口の設置
  - c. 法定の定期検診実施・支援(健診手配または精算事務代行など)
  - d. 法定健診以外の各種検診または人間ドック実施委託
  - e. ストレスチェック実施に係る経費
  - f. 健康経営戦略や計画立案のための外部コンサルタントによる支援に係る経費
  - g. 産業医への委託費(※社内雇用している場合は社内人件費へ)
  - h. 健康経営課題の把握のための調査・分析に係る経費
- 2 健康リテラシーの向上に係る取り組み**
  - j. 社内セミナー・研修に係る経費
  - k. 社外セミナー・研修に係る経費
  - l. 社内報・啓発チラシ等の作成経費
- 3 心身の健康のための取り組み**
  - ポピュレーションアプローチ**
    - n. 運動習慣定着に関する施策の運営経費(社内ジム等の運営経費など)
    - o. 食生活改善に関する施策の運営経費(社員食堂等の運営経費など)
    - p. その他の施策の運営経費
    - q. 健康イベント等に係る経費(社内実施や社外参加など)
    - r. 従業員本人に対する補助(スポーツクラブへの補助など)
  - ハイリスクアプローチ**
    - t. 保健指導の実施に係る経費
    - u. ストレスチェック以外のメンタルヘルス不調者への対応にかかる経費
    - v. 復職プログラム導入・運営等に係る経費

### 2018年度 各施策の実施割合(%)



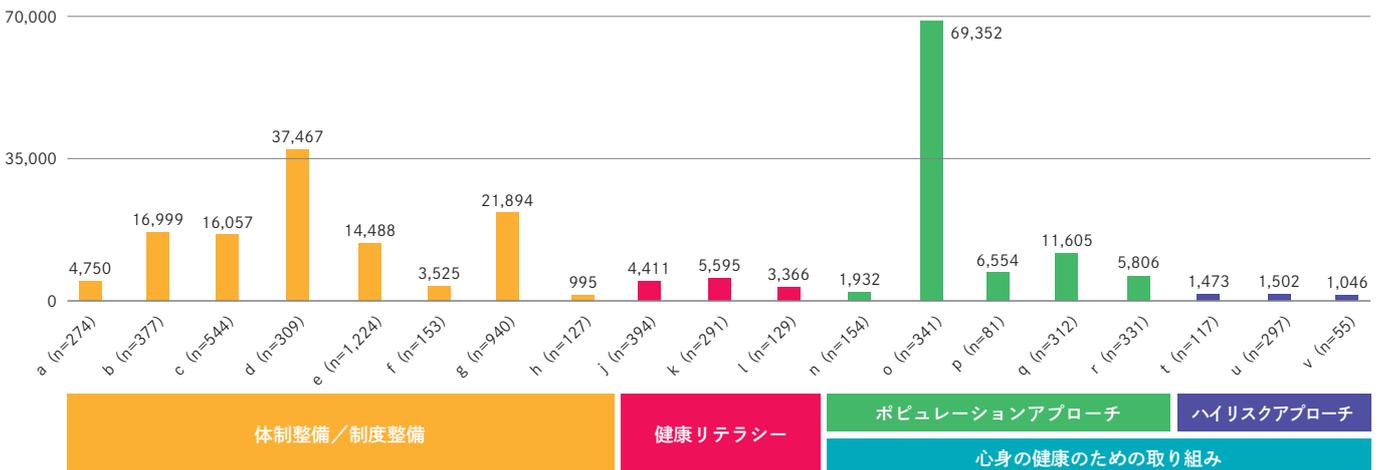
※項目i、項目m、項目s、項目wは、それぞれ「健康経営の体制整備や制度整備」「健康リテラシーの向上に係る取り組み」「ポピュレーションアプローチ」「ハイリスクアプローチ」の施策について、上記の項目に当てはまらない施策を自由記述をしていただく項目になっているため除外している

※項目によっては無回答の企業があるため、n数にばらつきがある

## 各施策への平均投資額

各施策の従業員一人当たりの平均投資額(その施策を実施している企業の平均投資額を算出)を見てみると、「食生活改善に関する施策の運営経費に係る費用」が最も高い。また、ハイリスクアプローチと比較して、ポピュレーションアプローチに対する投資額は総じて高くなっている傾向があることが分かる。

### 2018年度 各施策の従業員一人当たり平均投資額(円)



※具体的な施策がどの項目に該当するのかについては各企業の判断となっており、統一はされていない

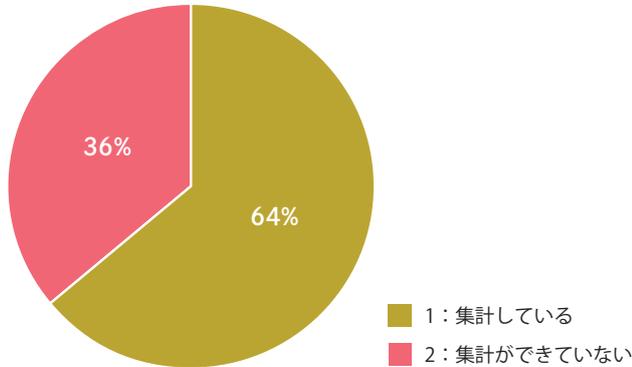
## 空間投資の集計

アンケートに回答した企業のうち、空間投資に係る金額を集計していた企業は64%だった。また、空間投資の集計が出来ていない企業のうち、31%はそもそも健康経営の一環として空間投資を行っていなかった。

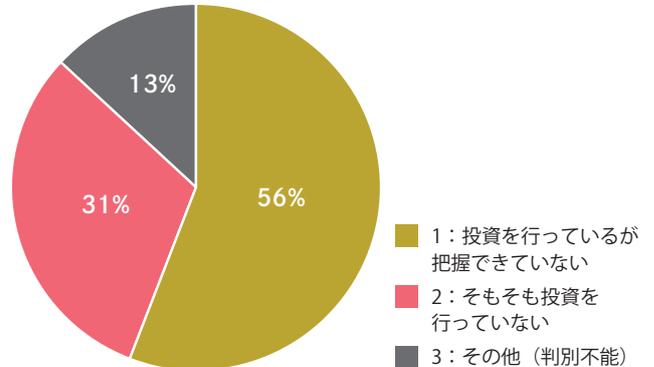
空間投資の内容としては、「健康器具の導入」や「喫煙室の設置」に代表される数十万円から数百万円規模の投資を行っている企業が多く、数億円規模の投資(大規模な設備の導入など)を行っている企業は少数だった。

※集計を行っている企業も裏書きやシステム等で集計可能としているものの、実際に集計を行っているかは定かではない

2018年度 健康経営に関する空間投資の集計有無(n=1,060)



空間投資が集計できていない要因(n=379)



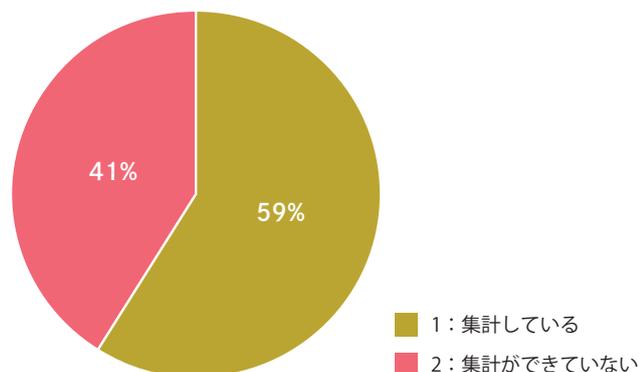
## 時間投資の集計

アンケートに回答した企業のうち、時間投資に係る金額を集計していた企業は59%だった。そのうち、37%が健康経営担当者の人件費を把握しており、31%がイベント参加者数・人件費を把握、さらに16%はその両方を把握していた。

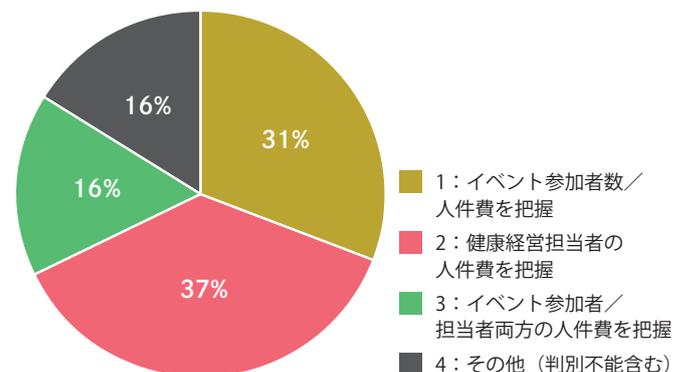
また、時間投資を金銭化するため、以下のような算出方法を行っている例が見られた。

- ・健康経営担当者の人件費 …… 担当者の年間賃金を基に健康経営業務割合で按分する方法と、  
取り組みごとに担当者がかけた時間から算出する方法との2パターンでの算出が主
- ・イベント参加者の人件費 …… イベントへの参加者数 × イベント参加者の時給 × イベントの開催時間

2018年度 健康経営に関する時間投資の集計有無(n=1,009)



時間投資の集計方法(n=597)



## 健康経営を進める企業の手本となっている企業

昨年度に引き続き、令和元年度の健康経営度調査では、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のアンケートを行った。以下に挙げる企業は、トップランナーとして、健康経営を進める企業にとって手本となっている。

アクサ生命保険株式会社 / 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 / オムロン株式会社 / 花王株式会社 / コニカミノルタ株式会社 / Zホールディングス株式会社 / 株式会社大和証券グループ本社 / 株式会社タニタ / 株式会社タニタヘルスリンク / 株式会社ディー・エヌ・エー / ティーパック株式会社 / テルモ株式会社 / 株式会社デンソー / 東急株式会社 / 東京海上日動メディカルサービス株式会社 / 東京海上ホールディングス株式会社 / TOTO株式会社 / トヨタ自動車株式会社 / 日本航空株式会社 / ブラザー工業株式会社 / 株式会社丸井グループ / 株式会社ルネサンス / 株式会社ローソン / 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Q72(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)において多く挙げられた企業を抜粋

