2025

健康経営
先進企業事例集

2025年3月
健康長寿産業連合会 健康経営ワーキング

Well-being 100 健康長寿産業連合会

2025

健康経営
先進企業事例集

Contents

50音順

001 味の素株式会社
002 株式会社イトーキ
003 オムロン ヘルスケア株式会社
004 キリンホールディングス株式会社
005 住友生命保険相互会社
006 SOMPOヘルスサポート株式会社
007 SOMPOホールディングス株式会社
008 東京海上日動火災保険株式会社
009 TOPPANホールディングス株式会社
010 西川株式会社
011 株式会社ニチレイ
012 日本電信電話株式会社
013 株式会社日本能率協会マネジメントセンター
014 株式会社ベネフィット・ワン
015 三菱地所株式会社
016 ユニ・チャーム株式会社
017 株式会社ルネサンス
018 株式会社ローソン

取り組み事例の見方

この事例集は、健康長寿産業連合会に参画する先進的な健康経営に取り組む企業18社の「01 目的」「02 課題・目標」「03 施策・実績」「04成果」の流れを紹介しています。
それぞれの項目では、以下の内容を公開いただいています。

01 目的 各社の健康経営の目的や実現したい姿（なぜ健康経営に取り組むか）

02 課題・目標 目的を達成する上での重点課題、および目標

03 施策・実績 設定した重点課題に対して、
①取り組んでいる施策　②取り組み前と現在の実績値　③具体的な実践内容

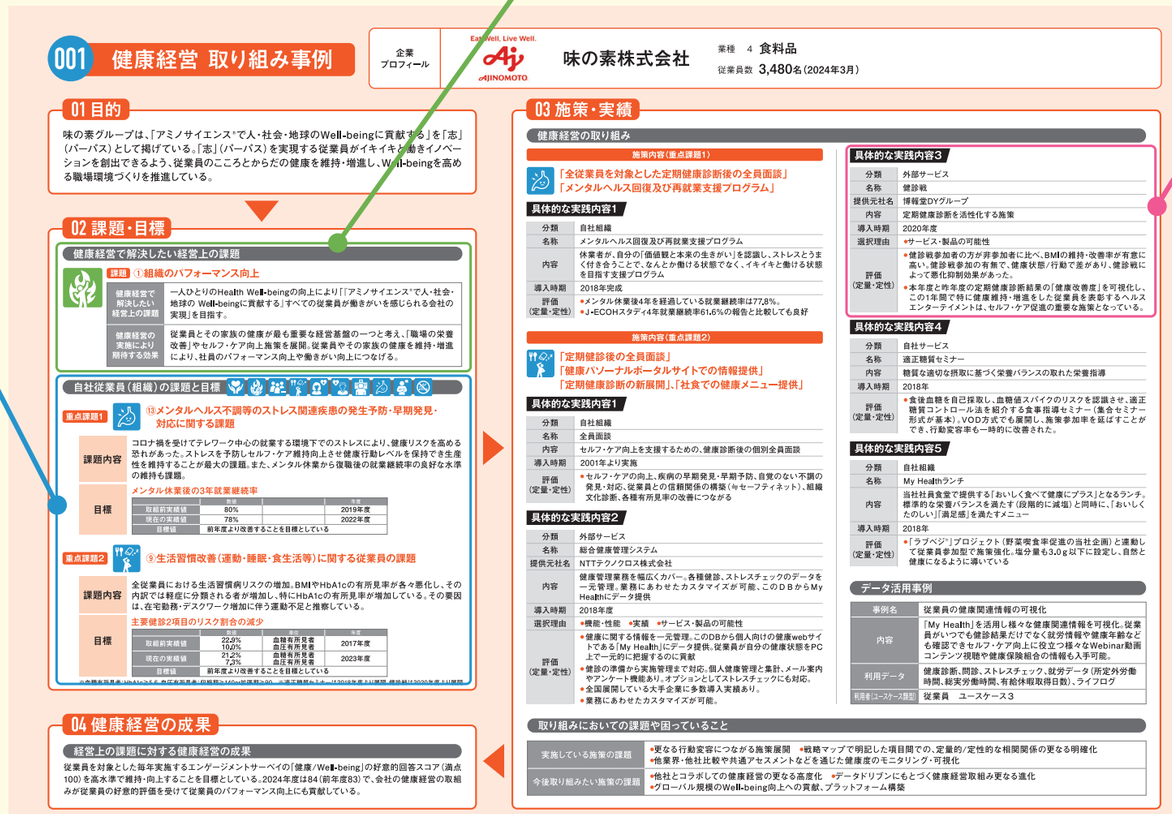
04 成果 設定した目的に対して得られている成果

目的に実現に向けて、健康経営で解決したい経営上の課題を下記の選択肢から選んで回答いただいています。

- ①組織のパフォーマンス向上
- ②組織の活性化
- ③中長期的な企業価値向上
- ④企業の社会的責任
- ⑤人材定着や採用力向上
- ⑥その他

健康経営で解決したい経営上の課題における自社従業員の課題（以下17項目）をすべて挙げていただき、その中から特に重要な課題2つの詳細とその目標を記載しています。

- ①従業員のウェルビーイングの実現に関する課題
- ②従業員のワークエンゲージメント向上に関する課題
- ③従業員のロイヤルティーの向上に関する課題
- ④従業員が個別に保有するスキル等の無形資産の形式知化や継承に関する課題
- ⑤仕事と育児の両立、仕事と介護の両立
- ⑥労働時間の適正化、ワークバランス・生活時間の確保
- ⑦従業員間のコミュニケーションの促進
- ⑧健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
- ⑨生活習慣改善（運動・睡眠・食生活等）に関する従業員の課題
- ⑩女性特有の健康関連課題等の健康保持・増進に関する課題
- ⑪高年齢従業員の健康確保に関する課題（転倒リスクや認知症予防等）
- ⑫生活習慣病等の疾病リスクを持つ従業員への重症化予防の課題
- ⑬メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応に関する課題
- ⑭従業員の健康問題に起因する生産性低下防止や事故発生予防に関する課題
- ⑮従業員の感染症予防（インフルエンザ等）
- ⑯従業員の喫煙率低下
- ⑰その他


001 健康経営 取り組み事例

企業プロフィール
味の素株式会社
業種 4 食料品
従業員数 3,480名（2024年3月）

01 目的
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）として掲げている。「志」（パーパス）を実現する従業員がイキイキと働きイノベーションを創出できるよう、従業員のこころとからだの健康を維持・増進し、Well-beingを高める職場環境づくりを推進している。

02 課題・目標
健康経営で解決したい経営上の課題
課題 ①組織のパフォーマンス向上
健康経営で解決したい経営上の課題：一人ひとりのHealth Well-beingの向上により「「アミノサイエンス®」で人・社会・地球の Well-beingに貢献する」すべての従業員が働きがい・を感じられる会社の実現」を目指す。
健康経営の実施により期待する効果：従業員とその家族の健康が最も重要な経営基盤の一つと考え、「職場の栄養改善」やセルフ・ケア向上施策を展開。従業員やその家族の健康を維持・増進により、社員のパフォーマンス向上や働きがい向上につなげる。

自社従業員（組織）の課題と目標
重点課題1 ⑬メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応に関する課題
課題内容：コロナ禍を受けてテレワーク中心の就業する環境下でのストレスにより、健康リスクを高める恐れがあった。ストレスを予防しセルフ・ケア維持向上させ健康行動レベルを保持でき生産性を維持することが最大の課題。また、メンタル休業から復職後の就業継続率の良好な水準の維持も課題。
目標：メンタル休業後の3年就業継続率

	割合	年度
取組前実績値	80%	2019年度
現在の実績値	78%	2022年度
目標値	前年度より改善することを目標としている	

重点課題2 ⑨生活習慣改善（運動・睡眠・食生活等）に関する従業員の課題
課題内容：全従業員における生活習慣病リスクの増加。BMIやHbA1cの有所見率が各々悪化し、その内訳では軽症に分類される者が増加し、特にHbA1cの有所見率が増加している。その要因は、在宅勤務・デスクワーク増加に伴う運動不足と推察している。
目標：主要健診2項目のリスク割合の減少

	男性	女性	年度
取組前実績値	22.9% 10.0%	血糖有所見者 血圧有所見者	2017年度
現在の実績値	21.2% 7.3%	血糖有所見者 血圧有所見者	2023年度
目標値	前年度より改善することを目標としている		

04 健康経営の成果
経営上の課題に対する健康経営の成果
従業員を対象とした毎年実施するエンゲージメントサーベイの「健康/Well-being」の好意的回答スコア（満点100）を高水準で維持・向上することを目標としている。2024年度は84（前年度83）で、会社の健康経営の取組みが従業員の好意的評価を受けて従業員のパフォーマンス向上にも貢献している。

03 施策・実績
健康経営の取り組み
施策内容（重点課題1）
「全従業員を対象とした定期健康診断後の全員面談」
「メンタルヘルス回復及び再就業支援プログラム」

具体的な実践内容1

分類	自社組織
名称	メンタルヘルス回復及び再就業支援プログラム
内容	休業者が、自分の「価値観と本来の生きがい」を認識し、ストレスとうまく付き合うことで、なんとか働ける状態でなく、イキイキと働ける状態を目指す支援プログラム
導入時期	2016年完成
評価（定量・定性）	•メンタル休業後4年を経過している就業継続率は77.8%。 •J-ECOHスタディ4年就業継続率61.6%の報告と比較しても良好

施策内容（重点課題2）
「定期健診後の全員面談」
「健康パーソナルポータルサイトでの情報提供」
「定期健康診断の新展開」、「社食での健康メニュー提供」

具体的な実践内容1

分類	自社組織
名称	全員面談
内容	セルフ・ケア向上を支援するための、健康診断後の個別全員面談
導入時期	2001年より実施
評価（定量・定性）	•セルフ・ケアの向上、疾病の早期発見・早期予防、自覚のない不調の発見・対応、従業員との信頼関係の構築（≒セーフティネット）、組織文化診断、各種有所見率の改善につながる

具体的な実践内容2

分類	外部サービス
名称	総合健康管理システム
提供元社名	NTTテクノクロス株式会社
内容	健康管理業務を幅広くカバー。各種健診、ストレスチェックのデータを一元管理。業務にあわせたカスタマイズが可能。このDBからMy Healthにデータ提供
導入時期	2018年度
選択理由	•機能・性能　•実績　•サービス・製品の可能性
評価（定量・定性）	•健康に関する情報を一元管理。このDBから個人向けの健康webサイトである「My Health」にデータ提供。従業員が自分の健康状態をPC上で一元的に把握するのに貢献 •健診の準備から実施管理まで対応。個人健康管理と集計、メール案内やアンケート機能あり。オプションとしてストレスチェックにも対応。 •全国展開している大手企業に多数導入実績あり。 •業務にあわせたカスタマイズが可能。

具体的な実践内容3

分類	外部サービス
名称	健診戦
提供元社名	博報堂DYグループ
内容	定期健康診断を活性化する施策
導入時期	2020年度
選択理由	•サービス・製品の可能性
評価（定量・定性）	•健診戦参加者の方が非参加者に比べ、BMIの維持・改善率が有意に高い、健診戦参加の有無で、健康状態/行動で差があり、健診戦によって悪化抑制効果があった。 •本年度と昨年度の定期健康診断結果の「健康改善度」を可視化し、この1年間で特に健康維持・増進をした従業員を表彰するヘルスエンターテイメントは、セルフ・ケア促進の重要な施策となっている。

具体的な実践内容4

分類	自社サービス
名称	適正糖質セミナー
内容	糖質な適切な摂取に基づく栄養バランスの取れた栄養指導
導入時期	2018年
評価（定量・定性）	•食後血糖を自己採取し、血糖値スパイクのリスクを認識させ、適正糖質コントロール法を紹介する食事指導セミナー（集合セミナー形式が基本）、VOD方式でも展開し、施策参加率を延ばすことができ、行動変容率も一時的に改善された。

具体的な実践内容5

分類	自社組織
名称	My Healthランチ
内容	当社社員食堂で提供する「おいしく食べて健康にプラス」となるランチ。標準的な栄養バランスを満たす（段階的に減塩）と同時に、「おいしくたのしい」「満足感」を満たすメニュー
導入時期	2018年
評価（定量・定性）	•「ラブベジ」プロジェクト（野菜喫食率促進の当社企画）と連動して従業員参加型で施策強化。塩分量も3.0g以下に設定し、自然と健康になるように導いている

データ活用事例

事例名	従業員の健康関連情報の可視化
内容	「My Health」を活用し様々な健康関連情報を可視化。従業員がいつでも健診結果だけでなく就労情報や健康年齢なども確認できセルフ・ケア向上に役立つ様々なWebinar動画コンテンツ視聴や健康保険組合の情報も入手可能。
利用データ	健康診断、問診、ストレスチェック、就労データ（所定外労働時間、総実労働時間、有給休暇取得日数）、ライフログ
利用者（ユースケース）類型	従業員　ユースケース3

取り組みにおいての課題や困っていること

実施している施策の課題	•更なる行動変容につながる施策展開　•戦略マップで明記した項目間での、定量的/定性的な相関関係の更なる明確化 •他業界・他社比較や共通アセスメントなどを通じた健康度のモニタリング・可視化
今後取り組みたい施策の課題	•他社とコラボしての健康経営の更なる高度化　•データドリブンにもとづく健康経営取組み更なる進化 •グローバル規模のWell-being向上への貢献、プラットフォーム構築

分類

・自社組織（外販していない自社内の取組）
・自社サービス（外販している自社サービス）
・外部サービス（導入している他社サービス）
の3つから選択いただいています

名称

取組・サービスの名称

提供元社名

サービスを提供する会社名

提供元社名

事例掲載企業が考える取組・サービス内容（サービス提供元の認識ではない点ご注意ください）

導入時期

取り組み始めた時期を記載

選択理由

①価格②効果③社名・ブランド④機能・性能⑤使いやすさ⑥実績⑦評判⑧サービス・製品の可能性より選択

評価

取組・サービスの評価や成果を定量・定性的に記載

001 健康経営 取り組み事例

企業プロフィール

Eat Well, Live Well. AJINOMOTO

味の素株式会社

業種　4 食料品

従業員数 3,480名（2024年3月）

01 目的

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）として掲げている。「志」（パーパス）を実現する従業員がイキイキと働きイノベーションを創出できるよう、従業員のこころとからだの健康を維持・増進し、Well-beingを高める職場環境づくりを推進している。

02 課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題

課題 ①組織のパフォーマンス向上

健康経営で解決したい経営上の課題	一人ひとりのHealth Well-beingの向上により「『アミノサイエンス®で人・社会・地球の Well-beingに貢献する』すべての従業員が働きがいを感じられる会社の実現」を目指す。
健康経営の実施により期待する効果	従業員とその家族の健康が最も重要な経営基盤の一つと考え、「職場の栄養改善」やセルフ・ケア向上施策を展開。従業員やその家族の健康を維持・増進により、社員のパフォーマンス向上や働きがい向上につなげる。

自社従業員（組織）の課題と目標

重点課題1 ⑬メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応に関する課題

課題内容

コロナ禍を受けてテレワーク中心の就業する環境下でのストレスにより、健康リスクを高める恐れがあった。ストレスを予防しセルフ・ケア維持向上させ健康行動レベルを保持でき生産性を維持することが最大の課題。また、メンタル休業から復職後の就業継続率の良好な水準の維持も課題。

目標

メンタル休業後の3年就業継続率

	数値		年度
取組前実績値	80%		2019年度
現在の実績値	78%		2022年度
目標値	前年度より改善することを目標としている		

重点課題2 ⑨生活習慣改善（運動・睡眠・食生活等）に関する従業員の課題

課題内容

全従業員における生活習慣病リスクの増加。BMIやHbA1cの有所見率が各々悪化し、その内訳では軽症に分類される者が増加し、特にHbA1cの有所見率が増加している。その要因は、在宅勤務・デスクワーク増加に伴う運動不足と推察している。

目標

主要健診2項目のリスク割合の減少

	数値	単位	年度
取組前実績値	22.9% 10.0%	血糖有所見者 血圧有所見者	2017年度
現在の実績値	21.2% 7.3%	血糖有所見者 血圧有所見者	2023年度
目標値	前年度より改善することを目標としている		

※血糖有所見者：HbA1c≧5.6、血圧有所見者：収縮期≧140or拡張期≧90　※適正糖質セミナーは2018年度より展開、健診戦は2020年度より展開

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容〈重点課題1〉

「全従業員を対象とした定期健康診断後の全員面談」
「メンタルヘルス回復及び再就業支援プログラム」

具体的な実践内容1

分類	自社組織
名称	メンタルヘルス回復及び再就業支援プログラム
内容	休業者が、自分の「価値観と本来の生きがい」を認識し、ストレスとうまく付き合うことで、なんとか働ける状態でなく、イキイキと働ける状態を目指す支援プログラム
導入時期	2018年完成
評価（定量・定性）	●メンタル休業後4年を経過している就業継続率は77.8%。 ●J-ECOHスタディ4年就業継続率61.6%の報告と比較しても良好

施策内容〈重点課題2〉

「定期健診後の全員面談」
「健康パソーナルポータルサイトでの情報提供」
「定期健康診断の新展開」、「社食での健康メニュー提供」

具体的な実践内容1

分類	自社組織
名称	全員面談
内容	セルフ・ケア向上を支援するための、健康診断後の個別全員面談
導入時期	2001年より実施
評価（定量・定性）	●セルフ・ケアの向上、疾病の早期発見・早期予防、自覚のない不調の発見・対応、従業員との信頼関係の構築（≒セーフティネット）、組織文化診断、各種有所見率の改善につながる

具体的な実践内容2

分類	外部サービス
名称	総合健康管理システム
提供元社名	NTTテクノクロス株式会社
内容	健康管理業務を幅広くカバー。各種健診、ストレスチェックのデータを一元管理。業務にあわせたカスタマイズが可能、このＤＢからMy Healthにデータ提供
導入時期	2018年度
選択理由	●機能・性能　●実績　●サービス・製品の可能性
評価（定量・定性）	●健康に関する情報を一元管理。このDBから個人向けの健康webサイトである「My Health」にデータ提供。従業員が自分の健康状態をPC上で一元的に把握するのに貢献 ●健診の準備から実施管理まで対応。個人健康管理と集計、メール案内やアンケート機能あり。オプションとしてストレスチェックにも対応。 ●全国展開している大手企業に多数導入実績あり。 ●業務にあわせたカスタマイズが可能。

具体的な実践内容3

分類	外部サービス
名称	健診戦
提供元社名	博報堂DYグループ
内容	定期健康診断を活性化する施策
導入時期	2020年度
選択理由	●サービス・製品の可能性
評価（定量・定性）	●健診戦参加者の方が非参加者に比べ、BMIの維持・改善率が有意に高い。健診戦参加の有無で、健康状態/行動で差があり、健診戦によって悪化抑制効果があった。 ●本年度と昨年度の定期健康診断結果の「健康改善度」を可視化し、この1年間で特に健康維持・増進をした従業員を表彰するヘルスエンターテイメントは、セルフ・ケア促進の重要な施策となっている。

具体的な実践内容4

分類	自社サービス
名称	適正糖質セミナー
内容	糖質な適切な摂取に基づく栄養バランスの取れた栄養指導
導入時期	2018年
評価（定量・定性）	●食後血糖を自己採取し、血糖値スパイクのリスクを認識させ、適正糖質コントロール法を紹介する食事指導セミナー（集合セミナー形式が基本）。VOD方式でも展開し、施策参加率を延ばすことができ、行動変容率も一時的に改善された。

具体的な実践内容5

分類	自社組織
名称	My Healthランチ
内容	当社社員食堂で提供する「おいしく食べて健康にプラス」となるランチ。標準的な栄養バランスを満たす（段階的に減塩）と同時に、「おいしくたのしい」「満足感」を満たすメニュー
導入時期	2018年
評価（定量・定性）	●「ラブベジ®」プロジェクト（野菜喫食率促進の当社企画）と連動して従業員参加型で施策強化。塩分量も3.0ｇ以下に設定し、自然と健康になるように導いている

データ活用事例

事例名	従業員の健康関連情報の可視化
内容	「My Health」を活用し様々な健康関連情報を可視化。従業員がいつでも健診結果だけでなく就労情報や健康年齢なども確認できセルフ・ケア向上に役立つ様々なWebinar動画コンテンツ視聴や健康保険組合の情報も入手可能。
利用データ	健康診断、問診、ストレスチェック、就労データ（所定外労働時間、総実労働時間、有給休暇取得日数）、ライフログ
利用者（ユースケース類型）	従業員　ユースケース３

取り組みにおいての課題や困っていること

実施している施策の課題	●更なる行動変容につながる施策展開　●戦略マップで明記した項目間での、定量的/定性的な相関関係の更なる明確化 ●他業界・他社比較や共通アセスメントなどを通じた健康度のモニタリング・可視化
今後取り組みたい施策の課題	●他社とコラボしての健康経営の更なる高度化　●データドリブンにもとづく健康経営取組み更なる進化 ●グローバル規模のWell-being向上への貢献、プラットフォーム構築

04 健康経営の成果

経営上の課題に対する健康経営の成果

従業員を対象とした毎年実施するエンゲージメントサーベイの「健康/Well-being」の好意的回答スコア（満点100）を高水準で維持・向上することを目標としている。2024年度は84（前年度83）で、会社の健康経営の取組みが従業員の好意的評価を受けて従業員のパフォーマンス向上にも貢献している。

002 健康経営 取り組み事例

企業プロフィール

ITOKI 株式会社イトーキ

業種 19 その他製品

従業員数 2,153名（2023年12月末）

01 目的

イトーキには人が集い働く環境や仕組み・場づくりをつうじて“明日の「働く」を、デザインする。”社会を実現する使命がある。そのためには全従業員が心身ともに健康で安心して業務を遂行し、最大のパフォーマンスを発揮することを重要課題と位置づけ、健康経営に取り組んでいる。

02 課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題

課題 ①組織のパフォーマンス向上

健康経営で解決したい経営上の課題	全従業員が健康で活き活きと働くことが不可欠であり、その実現を重要な経営課題と位置づけ、パフォーマンスとワークエンゲージメントのスコア向上を目標指標としている。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康で活き活きと働くことが組織のパフォーマンス向上につながる。企業コンセプト「人も活き活き、地球も生き生き」の下で「明日の『働く』をデザインする」ことが可能になり企業存続と社会貢献を実現する。

自社従業員（組織）の課題と目標

重点課題1 ②従業員のワークエンゲージメント向上に関する課題

課題内容

従業員の心身の健康状態が基盤となるエンゲージメントスコアは、かつて業績不振や閉塞感、コミュニケーション等の課題により低位だったが、組織で働くメンバーがその組織で働くことを誇りに思える「GREAT PLEACE TO WORK」そのような組織を創ることが重要課題と認識し施策を継続している。

目標

従業員エンゲージメント調査結果（「誇り」の肯定回答割合）

	数値	単位	年度
取組前実績値	63.8	%	2022年度
現在の実績値	82.5	%	2024年度
目標値	85.0	%	2026年度

重点課題2 ⑦従業員間のコミュニケーションの促進

課題内容

エンゲージメントおよび社内間の信頼性が向上することで、従業員間のコミュニケーションが活性し、組織の活性化につながると考えている。結果として社内全体が活性化することで、従業員のやりがいと人材の流出防止及び確保や動的な「創意と工夫」に繋げる。

目標

パフォーマンススコア

	数値	単位	年度
取組前実績値	62.4	点（100点満点）	2022年度
現在の実績値	65.2	点	2024年度
目標値	66.4	点	2026年度

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容〈重点課題1〉

中階段設置・スタンディングワーク促進など歩数アップ機会の提供。瞑想・休憩室の設置。全管理職を対象に1on1等の研修。女性向けヘルスケアサービスFEMCLEの導入

具体的な実践内容1

分類	自社組織・自社サービス
名称	職場環境整備
内容	中階段設置・スタンディングワークとスタンティング会議の促進、歩数アップ機会の提供。瞑想・休憩室を設置
導入時期	2014年から
評価（定量・定性）	●主要拠点で別フロアとのコミュニケーション構築のため中階段を設置。上下昇降テーブルを各所に配備、スタンディングワーク・立ち会議の積極的な取り組みなど健康増進を実現。働き方など職場環境整備との相乗効果で生産性実感割合が高まりパフォーマンスが向上 ●パフォーマンススコア：2022年62.4⇒2024年65.2（100点満点、全国平均59.3）

具体的な実践内容2

分類	自社組織
名称	1on1フォローアップ研修、ラインケア研修、多面診断
内容	従業員エンゲージメント調査（「誇り」の肯定回答割合）評価スコアの向上に向けて、全管理職を対象に1on1フォローアップ研修・ラインケア研修・コミュニケーションのあり方を含む多面診断等を実施
導入時期	2022年
評価（定量・定性）	●管理職研修で1on1フォローアップ・ラインケア研修、管理職多面診断の実施、ストレングスファインダー全社展開や事業所ごとワークショップの開催。行動変容した管理職層の増加。 ●エンゲージメント調査スコア（「誇り」の肯定回答割合）2022年63.6%⇒2023年74.7%⇒2024年82.5%

具体的な実践内容3

分類	外部サービス
名称	女性向けヘルスケアサービス「FEMCLE」
提供元社名	株式会社リンケージ
内容	女性特有の健康課題である月経に伴う症状や更年期障害などの改善、女性が働きやすい環境作りを目的とし、女性従業員はオンライン問診、全従業員は女性の健康課題動画視聴が可能
導入時期	2024年度
選択理由	●効果　●使いやすさ
評価（定量・定性）	●女性向けヘルスケアサービス「FEMCLE」を導入し、月経に伴う症状や更年期障害など女性の健康課題を改善へ導き全年齢の女性がストレスなく働くための健康をサポート。「働く女性の健康課題」「乳がん検診」などのWebセミナーの継続、社内広報での情報提供を実施 ●「女性の健康動画」管理職視聴率100% ●女性向けヘルスケアサービス　女性従業員参加率62.3%

施策内容〈重点課題2〉

意識調査継続、社内報記事掲載強化、ストレングスファインダーや1on1研修、役員によるES向上施策展開・タウンホールミーティングの開催、男性育休100%宣言への賛同

具体的な実践内容1

分類	自社サービス
名称	PerformanceTrail（パフォーマンストレイル）
内容	自社で開発した個人や組織のパフォーマンスを向上するための課題を発見するクラウド型アンケートサービス
導入時期	2021年
評価（定量・定性）	●毎年、全社でこのアンケートを実施し回答率は2024年95.61%。コンディションとパフォーマンスを組織・個人ごとに可視化し、最終的な目標や従業員の意識・行動変容の課題が明らかにした。パフォーマンスの発揮には休息活動も重要と考え、リチャージスペース設置や休憩室のリニューアルを実施 ●休憩スコア：2022年62.4⇒2024年65.4（100点満点、全国平均62.0）

具体的な実践内容2

分類	自社組織
名称	男性育児休業取得率等
内容	「男性育休100%宣言」に賛同による男性の育児休業取得の促進および「育児休業支援金制度」制度等の拡充。介護との両立も含めた管理職、従業員向けのセミナーの実施
導入時期	2023年
評価（定量・定性）	●多様な働き方を提案する企業として従業員が多様性を理解し行動することが重要と捉え、男性育児休業取得率の向上が心理的安全性に繋げ、今後は介護との両立強化と更なる男性の育児休業取得率の向上を目指す。 ●男性育休取得率：2018年8.6%⇒45.7%⇒2023年70% ●男性育休取得日数：23年38.2日⇒24年70日 ●心理的安全性：2022年67.0⇒2024年70.8（100点満点、全国平均58.3）

具体的な実践内容3

分類	自社組織
名称	従業員同士、経営層と従業員のコミュニケーション活性化
内容	社内報記事掲載、ストレングスファインダー研修、管理職向け研修、役員によるタウンホールミーティングの開催
導入時期	2023年
評価（定量・定性）	●従業員同士、経営層と従業員のコミュニケーションが良好であることが組織パフォーマンスやワークエンゲージメント向上への重要と考え、社内報記事掲載96回、ストレングスファインダー受診率100%、管理職向け研修受講率100%、社長によるタウンホールミーティングを実施 ●コミュニケーション評価スコア2022年64.6⇒2024年69.1（100点満点、全国平均 57.4）

取り組みにおいての課題や困っていること

実施している施策の課題	2014年から健康経営に着手。様々な取組みの結果、自分ごととして健康課題を捉える従業員が増加する中、一部の無関心層への取り組みが必要。本気で自らの健康やパフォーマンスをよくしようとする意識変革・行動変容をさらに高めていきたい。
今後取り組みたい施策の課題	オフィスの働く環境を整え、また製造部門のコンディションや働く場所の快適性への対策を強化。今後はグループ会社、代理店、海外拠点および取引先等に対しての健康経営の実施状況や取り組み活動を展開していきたい。

データ活用事例

事例名	ストレスチェックおよび健康診断結果等の健康情報の一元化実現のため管理システムを導入
内容	全従業員の健康情報が必要な時に即時に確認できる体制を整え、すべての健康データを一元化。同時にペーパーレス化と業務効率化を実現
利用データ	ウエルネス・コミュニケーションズ株式会社 健康管理クラウド「Grow base」

04 健康経営の成果

経営上の課題に対する健康経営の成果

課題として掲げているエンゲージメント調査スコア（「誇り」の肯定回答割合）・パフォーマンススコアは良化傾向にある。

●エンゲージメント調査スコア（「誇り」の肯定回答割合）2022年63.6%⇒2024年82.5%

●パフォーマンススコア2022年62.4⇒2024年65.2（100点満点、全国平均59.3）

003 健康経営 取り組み事例

企業プロフィール

OMRON オムロン ヘルスケア株式会社

業種 16 電気機器

従業員数 国内707名 グループ3,049名 合計3,756名（2023年年度末）

01 目的

世界中に健康を届ける企業として、我々自身が心身ともに健康で元気でいきいきと働くことができる企業であることを目的に「オムロングループ健康宣言」に基づき健康経営の実践に取り組んでいる。また、自らの取り組みを通じて得た知見を活かし、社会全体における健康経営の実践に貢献していくことを目指している。

02 課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題

課題 ④企業の社会的責任

健康経営で解決したい経営上の課題	当社は「Going for ZERO 予防医療で世界を健康に」を長期ビジョンとして掲げ、健康寿命の延伸という社会的課題の解決を目指している。この実現のためにまず従業員自身が健康ですこやかな生活を実践することが「自律的生活習慣改善行動の定着」「健康リスク低下」等に結びつき、さらに伝え広げることが予防医療という健康文化の創造、ひいては社会の健康に繋がると考える。
健康経営の実施により期待する効果	一人ひとりまた、会社全体で健康経営に取り組むプロセスを通じて、従業員の「パフォーマンス」や「エンゲージメント」の向上、「チャレンジ風土の醸成」を期待し、中長期的な視点で進捗を経年で確認する。同時に健康を願い当社製品・サービスを愛用してくださるお客様の気持ちや行動を体感し開発や販売に活かし、長期ビジョン実現を目指していく。

自社従業員（組織）の課題と目標

重点課題1 ⑫生活習慣病等の疾病リスクを持つ従業員への重症化予防の課題

課題内容

高血圧に起因する脳・心血管疾患(イベント)の発症ゼロを目指す「ゼロイベント」を事業ビジョンに掲げている。家庭での血圧測定を習慣化し、血圧適正化のために、生活習慣の見直しと行動変容を実践することで、全員が血圧の適正化を目指すことにチャレンジしている。また、2020年度以降、コロナ禍により就労環境が一変。在宅勤務導入による通勤頻度の減少や外出控えで運動不足が顕在化した。その一端として運動施策の柱であるウォーキング企画「オムゼロウォーク」企画開催月の平均歩数が下記のとおり下がった。(2019年度7,410歩→2020年度　5,692歩)

目標

健康プロジェクト従業員参加率（オムロン ゼロイベント チャレンジ）

	数値	単位	年度
取組前実績値	96.4	%	2021年度
現在の実績値	97.1	%	2023年度
目標値	ー	%	2024年度

重点課題2 ⑯従業員の喫煙率低下

課題内容

当社は脳心血管疾患イベントゼロ、呼吸器疾患増悪ゼロを事業ビジョンに掲げている。それを実現する従業員は自らが健康維持改善に向けて努力している心と姿勢がとても大切であり、会社として各種取組み・支援を行っている。疾病の原因であることが明らかな喫煙については環境整備と共に従業員の主体的な行動変容を促し、段階を経ながら喫煙率ゼロを目指す。

目標

卒煙チャレンジ

	数値	単位	年度
取組前実績値	17.9	%	2017年度
現在の実績値	5.1	%	2023年度
目標値	4	%	2024年度

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容〈重点課題1〉

歩数、血圧、体重を測定する全員参加型のコーポレイトウエルネスサービス（24年度限り）

具体的な実践内容1

分類	自社サービス
名称	健康経営支援サービス karado! https://www.healthcare.omron.co.jp/sp/karado/
内容	全従業員に血圧計、活動量計配布。アプリでチーム、個人、ポイントで競争するウォーキング企画実施。また希望者に体組成計も貸与、健診前3か月間の減量企画に81名が参加した。
導入時期	17年度～（一時、外販）
評価（定量・定性）	●20年度 血圧測定推進週間における測定実施者率：100% 達成。またその際に152人のかくれ高血圧*リスク者（135/85mmHg以上）を発見。 →https://www.healthcare.omron.co.jp/corp/health-and-productivity.html ※かくれ高血圧：定期健診では基準値以下だったが、家庭血圧の平均値では基準値を超えた人 ●社員全員が家庭での血圧測定を習慣化し、自分の血圧レベルを知り、生活習慣の見直しと行動変容をおこなうことで、全員が血圧の適正化を目指すことにチャレンジしている。

具体的な実践内容2

分類	自社サービス
名称	特定保健指導支援サービス
内容	特定保健指導（血圧計、歩数計、体重計、専用アプリ、管理画面（ダッシュボード） https://www.healthcare.omron.co.jp/corp/news/2019/0408.html
導入時期	～24年度（終了）
評価（定量・定性）	●血圧、歩数、体重の日々の測定データをスマホと専用アプリを用いて管理する、測定習慣の定着にフォーカスしたパーソナライズな特定保健指導。積極的支援対象者減少。（18年度10%減） ●健診時だけでなく、健康機器からスマホを介し得られる自己申告ではない“測定データ”を元に管理栄養士が指導を行う。鮮度の高い情報により感度の高い指導ができ、「測定習慣」が身につき、カラダの数値が変化したことを実感し行動変容を実践できる。

施策内容〈重点課題2〉

チーム型卒煙チャレンジ、成功時インセンティブを付与する健診データ等を活用した症状ケアアドバイスによる月経随伴症状のサポート

具体的な実践内容1

分類	自社組織
名称	卒煙チャレンジ
内容	保健師が喫煙者全員を面談、One to Oneでサポート 敷地内休憩時間含む就業時間内禁煙/禁煙成功時治療費用全額補助 卒煙セミナーの実施、ポスター・メルマガの掲示・配信
導入時期	17年度～
評価（定量・定性）	●【17年度】17.9%　【18年度】16.3%　【19年度】12.9% 【20年度】10.4%　【21年度】 8.9%　【22年度】 6.4% 【23年度】 5.1%　【24年度】ー ●卒煙支援としてチーム制卒煙チャレンジの実施 （宣言⇒サポート⇒達成時インセンティブ付与）

具体的な実践内容2

分類	外部サービス
名称	yulalance × cotree
提供元社名	株式会社JMDC
内容	●健診データ等を活用したセルフケアアドバイス＆カウンセリングサービスによる、月経・PMS症状の改善サポート事業(ICT×人的介入によるプレゼンティーイズム・QOL改善状況の効果を測定) ●月経・PMS症状を抱える女性が、自身の症状やその多寡を客観的なデータにより認知し、自身に合った改善行動をすることに繋げるPHRサービス（yulalance） ●月経・PMS・更年期の不調に詳しいカウンセラーに相談、症状の認知～ケアまで一気通貫でサポート（cotree）
導入時期	2024年度
選択理由	●機能・性能　●使いやすさ　●サービス・製品の可能性
評価（定量・定性）	●アプリ、相談サービスだけでなく、男女それぞれが経験するホルモン変動とコミュニケーションのあり方に関するセミナーも実施、男女の健康課題およびメンタルヘルスに関するヘルスリテラシーが向上、職場でのコミュニケーションを中心とした行動変容にも繋がっている状況（アンケート結果） ●女性社員全体200名に対して 51名参加、拡大に向けて動画の配信や社員の家族（働く女性）まで対象拡大予定 ＊経済産業省 フェムテック等サポートサービス実証事業に参画

データ活用事例

事例名	上記活用しているサービス①②に記載済み
内容	同上
利用データ	健康診断、問診、ライフログ（歩数、食事、体重）
利用者（ユースケース類型）	ユースケース1，2，3の複合

取り組みにおいての課題や困っていること

実施している施策の課題	健康施策の取組に必要となる個人のデータの統合管理について。 会社は、健康情報、就業上の情報、家族情報といった多岐に亘るデータを保有しており、匿名化しても,人物像が浮き出てくる為、プライバシーが担保しにくい。現行以上のデータを組み合わせた分析やサービス開発、データの統合管理は慎重にすすめている。
今後取り組みたい施策の課題	今後、施策への参加の任意性の担保、SNSを介した「レピュテーション・リスク」を想定しておく必要があると考える。

04 健康経営の成果

経営上の課題に対する健康経営の成果

世界中に健康を届ける企業として、ここで働けば自然とリテラシーと健康習慣が身に着き、我々自身が心身ともに健康で元気でいきいきと働くことができるWell-beingな会社を目指している。また自ら得た知見を活かした健康施策を開発し、共感、実践頂く仲間が増えることで、健康経営の実践を進め、社会的責任を果たすことができると考える。

004 健康経営 取り組み事例

企業プロフィール

よろこびがつなぐ世界へ KIRIN キリンホールディングス株式会社

業種 4 食料品

従業員数 30,183名（2023年度末）

01 目的

キリングループはパーパスの1つに「健康」を掲げ、社会課題を解決しながら社会と共に持続的に成長し、社会的価値と経済的価値を両立するCSV経営の実現を目指している。健康経営では、従業員一人ひとりが日々活き活きと健康な状態で働くことで、常に高いパフォーマンスを発揮でき、働きがいを高めている状態を目指している。

02 課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題

課題 ①組織のパフォーマンス向上

健康経営で解決したい経営上の課題	プレゼンティーイズム改善に向け自社独自の調査の結果、睡眠、メンタルヘルス、運動をプレゼンティーイズム改善の因子の1つと特定し、改善の取り組みを行った。
健康経営の実施により期待する効果	睡眠が改善することで、従業員一人ひとりが日々活き活きと働くことができ、高いパフォーマンス発揮し、チームや組織全体のパフォーマンスが向上すること

自社従業員（組織）の課題と目標

重点課題1 ⑨生活習慣改善（運動・睡眠・食生活等）に関する従業員の課題

課題内容	生活習慣とプレゼンティーイズム値を確認したところ、特に「睡眠・休息」がプレゼンティーイズム値との相関が高いことが分かった。・別途実施した自社独自調査からも、「睡眠」について従業員の関心は高いが行動に移せていないことが分かった。
目標	1週間に十分な睡眠がとれている日が3日以上ある人数

	数値	単位	年度
取組前実績値	28	%	2024年度
現在の実績値	40	%	2024年度
目標値	実施前より改善	%	2024年度

重点課題2 ⑭従業員の健康問題に起因する生産性低下防止や事故発生予防に関する課題

課題内容	酒類の製造・販売を生業とする企業グループとして、従業員の適正飲酒を推進し、飲酒習慣を確認するAUDIT（飲酒習慣スクリーニングテスト）を毎年実施している。コロナ禍終息後の飲酒機会増加後悪化しており、研修等継続した取り組みを実施している。
目標	AUDIT　8点未満割合

	数値	単位	年度
取組前実績値	71.6	%	2023年度
現在の実績値	71.7	%	2024年度
目標値	73.0	%	2024年度

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容〈重点課題1〉

睡眠偏差値For Bizの健康経営サービスを採用。アンケート回答による偏差値計測をプログラム実施前後で実施し、効果検証

具体的な実践内容1

分類	外部サービス
名称	睡眠偏差値for Biz
提供元社名	ブレインスリープ
内容	睡眠偏差値（アンケート回答）、スリープコインによる睡眠計測、睡眠セミナー、コラム配信等
導入時期	2024年 2回
選択理由	●効果 ●社名・ブランド ●機能・性能 ●評判
評価（定量・定性）	●睡眠改善プログラムを実施し、 十分な睡眠がとれている日数が週に3日以上の従業員 28%から40%に改善。 ●スリープコインによる睡眠の見える化をモチベーションとし、セミナーやコラムでインプットした睡眠改善に各自が取り組み、実施前後の睡眠の状態を偏差値として計測しフィードバックするもの。対象を絞ってPoCとして実施。スリープコインのコストを考えると対象人数拡大は難しい。

具体的な実践内容2

分類	自社サービス
名称	KIRIN naturals健康経営支援サービス
内容	従業員対象のサーベイを実施し、アンケート結果分析によりプレゼンティーイズム改善の要因特定に活用
導入時期	2022年
評価（定量・定性）	●プレゼンティーイズム改善の要因として、メンタルヘルス、睡眠、運動を特定。睡眠改善プログラムの導入につなげた。 ●自グループのため、従業員にあわせたカスタマイズで調査が実施できた。別途実施の調査でも同様の結果が出たため、因子特定の信ぴょう性確認につながった。

施策内容〈重点課題2〉

新入社員、新任経営職対象に加え、年に1回定期的に全従業員対象に適正飲酒研修を実施し、飲酒習慣の見直しと啓発を行っている

具体的な実践内容1

分類	自社組織
名称	適正飲酒研修
内容	適正飲酒研修とテストの実施
導入時期	不明
評価（定量・定性）	●毎年研修を実施しており、実施率は9割以上。 ●アルコール関連問題を担当している酒類事業の従業員の協力のもと、自社内の内製で実施している。飲酒の知識に加え、自社の状況にあわせて研修資料に反映し、啓発に努めている。

具体的な実践内容2

分類	自社サービス / 外部サービス
名称	KIRIN naturals
提供元社名	キリンビバレッジ株式会社
内容	KIRIN naturalsの健康経営支援サービスを導入。生活習慣改善、適正飲酒プログラムを採用
導入時期	2022年
選択理由	●価格 ●効果 ●使いやすさ ●実績
評価（定量・定性）	●プログラム参加前後で、約6割の従業員のAUDIT結果が改善 ●本プログラムは、レコーディングとノンアルコールへの置き換えで飲酒量を減らすことにチャレンジするもの。終了後アンケートでノンアルコールへの置き換えが継続できそうと回答した従業員が多数おり、今後の改善が期待できる。

データ活用事例

事例名	健康管理システムの活用
内容	中野グループ本社のみで導入している健康管理システムを、主要事業会社の拠点から拡大を開始している。取得データをどのように活用するかは今後の課題。健診や問診のデータなどを勤務先ベースでタイムリーに把握し、活用していきたい。

取り組みにおいての課題や困っていること

実施している施策の課題	手上げ式の施策では、健康に関心のある従業員の一定層中心の参加となっている。無関心層をいかに関心層に移行させ、行動につなげられるかが課題。
今後取り組みたい施策の課題	プレゼンティーイズム改善のため、睡眠・メンタルヘルス・運動改善に取り組むが、成果創出には時間がかかることが想定されるので、継続が課題。女性の健康課題への対応が不足しており、今後取り組みを検討したい。

04 健康経営の成果

経営上の課題に対する健康経営の成果

プレゼンティーイムズの改善を目的に、睡眠改善プログラムをPoCとしてテスト実施、参加者には一定の睡眠習慣や睡眠充足感の改善が見られた。今後対象を広げ内容をブラッシュアップして実施予定。デバイス活用による睡眠の見える化はモチベーションにつながることがわかったので、各自活用しやすい方法で見える化に取り組むことを推奨したい。

005 健康経営 取り組み事例

企業プロフィール

あなたの未来を強くする 住友生命

住友生命保険相互会社

業種 30 保険業

従業員数 42,511名（2023年度末）

01 目的

住友生命グループは「ウェルビーイングに貢献する『なくてはならない保険会社グループ』」の実現を目指している。そのためには、一人ひとりの職員が個々の能力をいきいきと最大限に発揮し、職員やその家族が心と体の健康を大切にし「ウェルビーイング」であることが重要であり、健康保険組合と協力し取組みを推進している。

02 課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題

課題 ①組織のパフォーマンス向上

健康経営で解決したい経営上の課題	職員が個々の能力をいきいきと最大限に発揮し「ウェルビーイング」であるために、特にフィジカル面を起因としたアブセンティーイズムやプレゼンティーイズムの改善が課題。
健康経営の実施により期待する効果	職員が健康に対し「意識」「行動」し、健康維持・増進活動に積極的に取り組み、２次健診対象者占率30%未満（KPI）等を達成することにより、業務パフォーマンスの改善および職員ウェルビーイングの実現を期待。

自社従業員（組織）の課題と目標

重点課題1 ⑨生活習慣改善（運動・睡眠・食生活等）に関する従業員の課題

課題内容	健康増進型保険”住友生命「Vitality」”発売（2018年）以降は「運動不足」に関する状況は年々改善するも、その後コロナ禍の行動制限の影響等による悪化傾向もみられ、まだ十分な水準とはいえず、運動習慣改善へ向けた取り組みを更に推進していく必要がある。
目標	運動習慣の改善（運動不足者率の低下）

	数値	単位	年度
取組前実績値	61.6	%	2018年度
現在の実績値	47.4	%	2023年度
目標値	前年比改善		

重点課題2 ⑯従業員の喫煙率低下

課題内容	当社の「喫煙率」の状況は、全国平均（16.7%）と比較して非常に高水準となっており、取り組み以降年々改善傾向がみられるものの、職員自身やすべてのステークホルダーの更なるウェルビーイング実現のため、喫煙率低下に向けた取り組みを更に推進していく必要がある。
目標	喫煙率の低下

	数値	単位	年度
取組前実績値	25.9	%	2018年度
現在の実績値	23.5	%	2023年度
目標値	前年比改善		

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容〈重点課題1〉

「Vitality健康プログラム」活用による健康維持・増進活動を推進するとともに、年2回（春・秋）の社内ウォーキングイベントを開催している。

具体的な実践内容1

分類	自社サービス
名称	Vitality健康プログラム
内容	健康増進への取組みをポイント化し、獲得した累計ポイントで判定したステータスに応じて、保険料が変動し各種特典（リワード）も利用可能。
導入時期	2018年7月
評価（定量・定性）	●職員の本サービス利用者増加に伴い、「運動不足者率」の状況は導入前の61.6%から直近47.4%(2023年度)と△14.2pt改善している。 ●2023年4月に保険契約と切り離し、プログラムの一部を利用できる「Vitalityスマート」を発売し、利用者の更なる増加につながっている。

具体的な実践内容2

分類	外部サービス
名称	健康管理アプリkencom
提供元社名	DeSCヘルスケア株式会社
内容	健康データや歩数・体重等の管理、参加型の健康増進イベントの展開等を提供するアプリ。
導入時期	2017年7月
選択理由	●価格 ●機能・性能 ●使いやすさ ●実績
評価（定量・定性）	●アプリを活用した社内ウォーキングイベント「みんなで歩活」を毎年2回（春・秋）実施。2024年度は延べ18,905名（春9,529名・秋9,376名）が参加。 ●個人戦だけでなくチーム対抗戦（延べ参加チーム数2,941組）も実施し、健康増進活動を通じたコミュニケーション活性化も図れている。

施策内容〈重点課題2〉

全社で「卒煙サポート運営」を展開し、卒煙チャレンジ応援プログラムの実施や本社所属における就業時間中禁煙および喫煙スペース利用自粛運営を実施。

具体的な実践内容1

分類	外部サービス
名称	みんチャレ禁煙プログラム（卒煙チャレンジ応援プログラム）
提供元社名	エーテンラボ株式会社
内容	習慣化アプリ「みんチャレアプリ」や禁煙補助薬等を活用して禁煙をサポートするプログラム。
導入時期	2024年8月
選択理由	●効果 ●機能・性能 ●使いやすさ ●サービス・製品の可能性
評価（定量・定性）	●管理職等を中心として本プログラムに取組み、禁煙成功者（４週間以上禁煙）が59.7%の結果となった。（参加者約120名中） ●禁煙仲間と励まし合う「みんチャレアプリ」の活用や、身近な方へ応援いただく「禁煙サポーター制度」の活用等により、より高い成功率になったと思われる。今後も対象者を拡大して取り組んでいく。

具体的な実践内容2

分類	自社組織
名称	本社所属における就業時間中禁煙および喫煙スペース利用自粛運営
内容	本社所属の職員に対し、就業時間中における禁煙運営および入居ビル設置の喫煙スペースの利用自粛運営を実施
導入時期	2024年10月
評価（定量・定性）	●運営に前向きに取り組んでいただいている職員の声も聞かれ、禁煙に対する意識醸成が図れている。今後、段階的な全社展開へ向けて検討しており、さらなる喫煙率の低下へ向けて取り組んでいく。

データ活用事例

事例名	糖尿病重症化予防事業への活用
内容	健康保険組合とのコラボヘルスの取り組みのひとつとして、糖尿病の重症化予防のために健康保険組合が主体となり、各種データ等を活用し一定基準を超えた対象者を選定し、産業医（本社診療所長）の協力のもと面談指導を実施している。
利用データ	健康保険組合の保有する健診データ、レセプトデータ
利用者（ユースケース類型）	産業保健スタッフ（ユースケース１）

取り組みにおいての課題や困っていること

実施している施策の課題	生活習慣の課題については、職種や地域、世代、ヘルスリテラシー等による格差が大きく、それぞれに対する効果的な施策の手が打ちにくい。また投資に対する効果測定が難しい面も課題である。
今後取り組みたい施策の課題	業務パフォーマンス改善へ向けて、メンタルヘルスへの影響が大きい睡眠の質向上に向けた取組みや、女性の健康課題へ向けた取組み、職員のヘルスリテラシー向上へ向けた取組みを推進していきたい。

04 健康経営の成果

経営上の課題に対する健康経営の成果

各種生活習慣の改善傾向とともに、KPIである２次健診対象者占率も29.5%(2018年度)から27.1%(2023年度)と着実に改善している。これらの取り組みが、業務パフォーマンスの改善や職員ウェルビーイングの実現へつながり、「ウェルビーイングに貢献する『なくてはならない保険会社グループ』」の実現へ向けて前進している。

006 健康経営 取り組み事例

企業プロフィール

SOMPO HEALTH SUPPORT

SOMPOヘルスサポート株式会社

業種 33 サービス業

従業員数 301名（2023年度末）

01 目的

SOMPOグループのパーパス「“安心・安全・健康”であふれる未来へ」の実現に向け、当社は当社の経営理念である「より多くの『こころと身体』の健康の実現に貢献」を実現するという社会的使命がある。使命を果たすためには、社員一人ひとりが健康であることはもちろん、健康に関するプロフェッショナル集団であることが不可欠である。さらに、リーディングカンパニーであり続けるためには、仕事にやりがいを持ち、風通しが良く、活力に満ちた企業風土が極めて重要である。

02 課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題

課題 ③中長期的な企業価値向上

健康経営で解決したい経営上の課題	当社の経営理念である「より多くの『こころと身体』の健康の実現に貢献」を実現するために、社員一人ひとりが自身の健康保持・増進に主体的に取り組み、高い倫理観と高い職業意識を持ち、パフォーマンスを最大に発揮することで、企業価値を高めていくことが経営課題である。
健康経営の実施により期待する効果	●エンゲージメントの向上（目標3.54） ※ギャラップ社の従業員エンゲージメント調査により測定 プレゼンティーイズムの改善（目標95%） ※WLQにより測定 アブセンティーイズムの改善（目標1.5日） ※傷病による欠勤・休職の平均日数

自社従業員（組織）の課題と目標

重点課題1 ⑫生活習慣病等の疾病リスクを持つ従業員への重症化予防の課題

課題内容：疾病発症リスク・生活習慣病リスクの顕在化

目標：健康診断再検査受診率の向上

	数値	単位	年度
取組前実績値	53.5	%	2021年度
現在の実績値	59.0	%	2023年度
目標値	100	%	2025年度

重点課題2 ⑨生活習慣改善（運動・睡眠・食生活等）に関する従業員の課題

課題内容：定期的なリスク度チェックや予防意識の醸成

目標：2024年度からの新たな重点施策のためKPIは今後決定

	数値	単位	年度
取組前実績値	31.9	%	2022年度
現在の実績値	33.8	%	2023年度
目標値	35.0	%	2025年度

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容〈重点課題1〉

従業員の健康リテラシー向上を目的とした情報提供、当社基準での保健指導の実施

具体的な実践内容1

分類	自社組織
名称	社内保健指導
内容	当社独自の保健指導基準を設け、保健師および産業医による面談を実施
導入時期	2021年度
評価（定量・定性）	●保健指導実施率：100% ●2022年度よりリスク保有者へのアプローチを開始し、保有リスクを分類し、産業医および保健師の面談を実施した。今後はいかに本人の行動変容（定性）および健診結果（定量）の改善に繋げていくかが課題である。

具体的な実践内容2

分類	自社サービス
名称	LLax forest
内容	健康情報提供サービス（動画配信）
導入時期	2022年度
評価（定量・定性）	●幅広いテーマでのヘルスリテラシーの向上。 ●各施策に合わせ、四半期に1回、テーマを分けて配信している。従業員の健康リテラシー向上および生活習慣改善に繋がることを期待している。

具体的な実践内容3

分類	自社サービス
名称	Growbase／i-Wellness
内容	健康データー括管理システム
導入時期	2021年度／2023年度
評価（定量・定性）	●健診予約のデジタル化・効率化および健診データの一元管理が実現したことにより、従来より早く健診結果を把握できるようになった。 ●出向者データの追加により個人の健康データ管理・活用が拡充した。 ●社内活用の強化により再検査の受診率向上などの効果を見込んでいる。

施策内容〈重点課題2〉

プレゼンティーイズムに大きな影響を与える「筋骨格系の痛み」への対策

具体的な実践内容3

分類	外部サービス
名称	オフィストレッチ®
提供元社名	Well Body株式会社
内容	理学療法士によるオフィス内でのストレッチ施術
導入時期	2024年度
選択理由	●効果 ●使いやすさ ●サービス・製品の可能性
評価（定量・定性）	●2024年度はトライアル実施であった。施術を受けた社員の高評価を得たため、継続実施と合わせ、定量・定性面の効果は今後検証予定である。

データ活用事例

事例名	問診・レセプトデータを活用した健康課題の可視化
内容	従来の健診・問診結果にレセプトデータを追加し分析を実施。結果の考察には当社コンサルタントのサポートを得、健康課題を可視化。多角的な視点から分析することで潜在的な課題を把握し、より具体的な健康経営施策に繋げPDCAサイクルを定着していく。
利用データ	レセプトデータ、健康診断、問診
利用者（ユースケース類型）	SHの健康経営推進グループ（人事部内）、産業医、産業保健スタッフ、健康経営推進委員

取り組みにおいての課題や困っていること

実施している施策の課題	—
今後取り組みたい施策の課題	—

04 健康経営の成果

経営上の課題に対する健康経営の成果

経営上の課題は、「事業の成長」「人材の確保・成長」「価値の提供」の3点。健康経営の成果は、社員の健康増進（※）による人材の確保である。　※二次検査受診率　2021年度53.3%→2023年度59.0%

適正体重維持者率　2021年度75.6%→2023年度76.5%、運動習慣者比率　2021年度29.1%→2023年度33.8%

007 健康経営 取り組み事例

企業プロフィール

SOMPO

SOMPOホールディングス株式会社

業種 30 保険業

従業員数 537名（2023年度末）

01 目的

SOMPOのパーパスである「“安心・安全・健康”であふれる未来へ」を実現するために、その原動力である社員とその家族の健康維持・増進の支援、個人そして組織の生産性向上、社員の働きがいの向上や新たなイノベーションの創出により、今よりも健康で元気な社会の実現に貢献する。

02 課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題

課題 ③中長期的な企業価値向上

健康経営で解決したい経営上の課題	社員一人ひとりの心と体の健康を高めるため、「運動」「禁煙」「メンタル休職者の減少」の推進に重点的に取り組んでいる。
健康経営の実施により期待する効果	SOMPOのパーパスと社員一人ひとりが持つMYパーパスを起点に個の力を最大限に発揮して、パーパス実現に向けた取組みを実践し価値を生み出し続けていくことで、企業価値の向上とSOMPOのパーパス、MYパーパスの実現を目指す。

自社従業員（組織）の課題と目標

重点課題1 ①従業員のウェルビーイングの実現に関する課題

課題内容	グループ社員の健康増進を通じて、職場のパフォーマンス向上を図り、企業文化の変革を促す。さらに、健康行動の実践者を増やし、蓄積したノウハウを活用することで、お客様のウェルビーイングに関する課題解決へとつなげる。
目標	健康診断データ及びグループ全体の禁煙率 ・健康診断問診データによる「運動習慣なし（40代以上）」は男性「57%」女性「70.8%」（※SOMPOホールディングス単体）であり、更なる改善が見込める。・ ・グループ全体の喫煙率は15.5%（2023年度）であり、国が目指す12%まであと一歩。

重点課題2 ②従業員のワークエンゲージメント向上に関する課題

課題内容	企業の持続的成長のためには、社員の仕事における幸せ（Happiness at work）の実現が必要と考え、サーベイ結果を労働時間の状況やストレスチェックの結果とあわせて職場単位で見える化し、組織ごとの対話の機会の設置や職場環境の改善などの取組みを進めることで、社員のエンゲージメントや企業文化の変革、やりがいの向上、組織の活性化につなげる。
目標	エンゲージメントスコア グループ共通のKPIとして設定。

	数値	単位	年度
取組前実績値	3.29	ポイント	2018年度
現在の実績値	3.52	ポイント	2023年度
目標値	対前年比向上	ポイント	2024年度

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容〈重点課題1〉

RIZAPグループとの資本業務提携を通じ、chocoZAPを活用した健康づくりのための運動機会を提供。また、2025年4月から「就業時間内の禁煙」をガイドラインとして導入。

具体的な実践内容1

分類	外部サービス
名称	chocoZAP
提供元社名	RIZAP株式会社
内容	SOMPOグループの社員やその家族の健康づくりのため、chocoZAPの優待利用サービスを福利厚生として提供。
導入時期	2024年9月
選択理由	●サービス・製品の可能性
評価（定量・定性）	●2024年9月から11月にかけて、グループ全体で3,650件の申請があった。

具体的な実践内容2

分類	自社組織
名称	Growbase / i-Wellness
提供元社名	ウェルネス・コミュニケーションズ株式会社
内容	健康診断の予約に関する全ての対応を代行し、システムによるデータの一元管理により健康管理業務の効率化と健康経営を促進するサービス。
導入時期	2023年4月
選択理由	●効果 ●社名・ブランド ●機能・性能 ●サービス・製品の可能性
評価（定量・定性）	●対応代行による担当者の作業負荷や作業時間削減 ●データ管理による業務効率化と適切な個人情報の取り扱い ●産業医や保健師との円滑な情報共有 ●各種結果の一元管理により容易となったデータ分析や官公庁への提出書類作成

施策内容〈重点課題2〉

各種サーベイを通じたPDCAサイクルを全社や各組織で構築し、企業文化の変革やその先にある従業員のワークエンゲージメント向上につなげている。

具体的な実践内容1

分類	外部サービス
名称	12エンゲージメントサーベイ
提供元社名	Gallup Japan株式会社
内容	生産性と相関がみられる12の設問から5段階でスコアを算出。
導入時期	2018年
選択理由	●実績
評価（定量・定性）	●Q12平均スコア：3.29（2018年）⇒3.50（2023年） ※国内グループ平均スコア（2021年度からwell-beingに関連する設問を設け、健康経営施策 のKPIとして設定） ●組織の状況をスコアで可視化することにより、各職場にあったアクションプラン実施が可能となった。 ●更なる向上に向け、本サーベイを通じた課題の設定や施策の見直しなどPDCAサイクルを回していく。

具体的な実践内容2

分類	外部サービス
名称	カルチャーチェンジサーベイ
提供元社名	株式会社リンクアンドモチベーション
内容	モチベーションクラウド
導入時期	2024年
選択理由	●実績
評価（定量・定性）	●ワークエンゲージメントを下支えする企業文化の変革状況を把握し、一層の改善につなげることを目的に実施。 ●多くの組織でスコアの向上が見られており、企業文化の変革につながる意識・行動の変化が現れ始めている。 ●本サーベイを通じて各種施策の見直しや追加施策の検討を行うなどPDCAサイクルを回すことで、より良い職場環境の実現を目指す。

データ活用事例

事例名	健康管理システムを活用した情報の利活用
内容	社員の健診データ及び問診データを元に、男女別の健康状態の分布や、生活習慣リスクを把握し、健保連数値との比較を行うことで、グループとしての健康課題を可視化している。
利用データ	健康診断データ、問診
利用者（ユースケース類型）	管理者等

取り組みにおいての課題や困っていること

実施している施策の課題	運動習慣を身に着ける更なるきっかけづくりと、健康行動の継続に向けた動機付け。そのためには気軽に運動を提供する場の提供と、運動することが健康につながることの体験づくりが課題。
今後取り組みたい施策の課題	運動データなどの動的データと、各種サーベイを含む組織のパフォーマンスデータを統合し、効果的に利活用するための仕組みづくり。

04 健康経営の成果

経営上の課題に対する健康経営の成果

健康経営に優れた企業として「健康経営優良法人2024」に8年連続で認定された。あわせて当社グループの21社が、健康経営優良法人認定制度において、「健康経営優良法人2024大規模法人部門」および「健康経営優良法人2024中小規模法人部門」に認定され、そのうち8社が「健康経営優良法人2024大規模法人部門（ホワイト500）」に認定された。

008 健康経営 取り組み事例

企業プロフィール

TOKIO MARINE NICHIDO 東京海上日動　東京海上日動火災保険株式会社

業種 30 保険業

従業員数 16,296名（2023年度末）

01 目的

お客様に選ばれ、成長し続ける会社“Good Company”であるために最も大切な原動力は社員であり、多様な社員一人ひとりの「力」の最大化やウェルビーイングの実現、企業価値の向上をめざして、社員と家族の心身の健康の保持・増進に積極的に取り組んでいる。

02 課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題

課題 ③中長期的な企業価値向上

健康経営で解決したい経営上の課題	会社が持続的成長を果たし中長期的な企業価値向上を実現するには、お客様や取引先、地域社会との良質な関係のもと、社員・組織がウェルビーイングな状態を保つ必要がある。
健康経営の実施により期待する効果	社員が心身ともに健康な状態でいきいきと働くことで満足度や働きがいを高め、お客様や取引先、地域社会の健康増進や社会課題解決に貢献し、会社の持続的成長につなげることを期待している。

自社従業員（組織）の課題と目標

重点課題1 ⑨生活習慣改善（運動・睡眠・食生活等）に関する従業員の課題

課題内容

高いパフォーマンスを発揮するためには、全社員が生活習慣改善に取り組み、社員の健康を通じて組織の生産性や働きがい向上につなげることが重要である。最終指標であるプレゼンティーズムとの関係が確認されている主観的健康観を高める健康チャレンジで、指標の底上げを目指す。

目標

健康チャレンジ参加人数

	数値	単位	年度
取組前実績値	7,106	名	2022年度
現在の実績値	7,542	名	2023年度
目標値	8,000	名	2024年度

主観的健康観

	数値	年度
取組前実績値	3.48	2022年度
現在の実績値	3.47	2023年度
目標値	3.50	2024年度

プレゼンティーズム

	数値	年度
取組前実績値	61.6	2022年度
現在の実績値	62.2	2023年度
目標値	63.2	2026年度

重点課題2 ⑩女性特有の健康関連課題等の健康保持・増進に関する課題

課題内容

女性特有の事由による欠勤率、女性のプレゼンティーズムは改善しているが、ワーク・エンゲイジメントは下降傾向である。女性の健康施策取組数が多いほどワーク・エンゲイジメントに影響することを確認したため、女性の健康支援策をより充実させ、参加を促進することで改善を図る。

目標

女性のワーク・エンゲイジメント

	数値	年度
取組前実績値	2.51	2022年度
現在の実績値	2.51	2023年度
目標値	2.55	2026年度

子宮がん検診受診率

	数値	単位	年度
組前実績値	61.7	%	2022年度
現在の実績値	62.2	%	2023年度
目標値	64.0	%	2024年度

乳がん検診受診率

	数値	単位	年度
組前実績値	77.0	%	2022年度
現在の実績値	76.7	%	2023年度
目標値	79.0	%	2024年度

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容〈重点課題1〉

より良い生活習慣が定着し、主観的健康観が向上することをめざした「健康チャレンジ」を全社員対象に実施し、生活習慣や生産性への効果を検証した。

具体的な実践内容1

分類	外部サービス
名称	健康チャレンジキャンペーン
提供元社名	東京海上日動メディカルサービス株式会社
内容	全社員を対象に、健康増進策として、個人で取り組むMyチャレンジと組織で取り組むOurチャレンジを展開し、記録用WEBサイトを設けている。
導入時期	1990年
選択理由	●価格 ●効果 ●実績
評価（定量・定性）	●2023年度の参加者7,891名（参加率42.5%）、事後アンケートの満足度97.5%。 ●施策参加翌年の生活習慣の改善状況を検証した結果、施策参加群は不参加群と比べて運動リスクの良好維持率と飲酒リスクの改善率で特に高い効果を示した。 ●Ourチャレンジ参加により「職場のコミュニケーション活性化に役立った」「組織の一体感が高まった」との声があった。

具体的な実践内容2

分類	外部サービス
名称	ストレスチェック（ナビチェック）
提供元社名	東京海上日動メディカルサービス株式会社
内容	職業性ストレス簡易調査票に追加設問を設定した内容で、WEBにてストレスチェックを実施。集団分析（性別、部門等の属性別）の報告書作成。
導入時期	2010年度
選択理由	●価格 ●機能・性能 ●実績
評価（定量・定性）	●2023年度ストレスチェック実施率 98.8% ●新職業性ストレス簡易調査票の項目に加えて、戦略マップの最終KPI（生産性指標）とその下位指標（心身の健康・就労状況）について追加設問で取得し、健康施策の効果の経年での分析・評価に活用することで、新たな施策の検討へとつなげている。

具体的な実践内容3

分類	外部サービス
名称	健康経営支援サービス
提供元社名	東京海上ディーアール株式会社
内容	健康チャレンジ参加者で、生活習慣が改善・定着した群（A群）とその他（B群）の主観的健康観・プレゼンティーズムの翌年の差を検証した。
導入時期	2015年度
選択理由	●価格 ●機能・性能 ●実績
評価（定量・定性）	●戦略マップの下位指標を具体化した項目と生産性指標で相関性の高い項目を確認し、重回帰分析で下位指標の生産性指標への影響度を定量化したところ、主観的健康観がプレゼンティーズムに特に高い影響があった（回帰係数+0.12）。 ●A群はB群より主観的健康観（+0.3）、プレゼンティーズム（+3.8）ともに高い結果となった。

施策内容〈重点課題2〉

女性の健康支援策を「ミモザ健康委員会」と総称し周知を図り、年間を通じて各種施策を継続的に展開。新規施策として、ヨガプログラムを追加している。

具体的な実践内容1

分類	自社組織	名称	健康リテラシー向上のためのe-learning
内容	女性特有のがん、月経痛・月経前症候群、更年期障害等をテーマに、女性社員へe-learningと実態調査を行い、健康リテラシー向上と現状把握を図った。		
導入時期	2018 年度		
評価（定量・定性）	●受講者数5,483名（女性社員の60.0%） ●がん検診受診率はコロナ禍に低下したが、改善傾向にある。 ●実態調査を基に、より快適な職場づくりについての提案を全社員へ発信したところ、「職場で話題にした」、「女性の健康への理解が深まった」との声があった。		

具体的な実践内容2

分類	外部サービス	名称	Yogaチャレ40+(フォーティープラス)
提供元社名	ヨガ講師 小林麻紀子		
内容	運動習慣がない40代以降の女性をメインに、日常に取り入れやすく効果が実感できるヨガのオンラインレッスンを水曜夜と土曜朝に提供する。		
導入時期	2024年度	選択理由	●価格 ●使いやすさ ●実績
評価（定量・定性）	●2024年度前期アンケート回答者114名の満足度100%、「運動習慣が身についた」または「身につきそうだ」と回答した者94.0% ●「体がすっきりした」、「熟睡できた」、「隙間時間に活用できる」、「仲間がいるから続けられた」との声があった。		

具体的な実践内容3

分類	外部サービス	名称	健康経営支援サービス
提供元社名	東京海上ディーアール株式会社		
内容	女性の健康に関する各種施策について、2023年度の取組状況を分析し、健康関連の最終的な目標指標との関係を検証した。		
導入時期	2015年度	選択理由	●価格 ●機能・性能 ●実績
評価（定量・定性）	●女性の健康支援策参加・活用者は全社員の44.9%（女性に限定すると62.2%）、取り組みを「評価する」と回答した者65.9% ●参加・活用数が多いほど、ワーク・エンゲイジメントが高い結果となった（1~2個:2.63、3~4個:2.73、5~6個:2.93）。		

データ活用事例

事例名	健康管理システムHealth Data Bankを活用した情報の利活用
内容	健診結果を直接健診機関から受領してシステムに登録するサービスにより、全国の社員のデータを一元管理でき、集計・分析の効率化や産業医判定のペーパレス化、重症化予防等の施策に活用している。また社員自身も経年データを閲覧し、健康管理に役立てている。
利用データ	健康診断、問診
利用者（ユースケース類型）	産業保健スタッフ（ユースケース1）

取り組みにおいての課題や困っていること

実施している施策の課題	全社員対象の健康チャレンジは、事後アンケート満足度が97.5%と高く、運動習慣や主観的健康観、プレゼンティーズムが改善する傾向も確認しているが、2023年度参加率は42.5%であり、より参加意欲を高める工夫が必要である。
今後取り組みたい施策の課題	プレゼンティーズム、ワーク・エンゲイジメント、組織のいきいき度と、ウェルビーイングスコアの関係性を確認しているが、健康施策が社員のウェルビーイングに寄与しているか検証しきれていないことが課題である。

04 健康経営の成果

経営上の課題に対する健康経営の成果

2019年度から2023年度にかけ、社員のプレゼンティーズムが4年連続で改善している（2019年度60.0、2020年度:61.2、2021年度:61.4、2022年度:61.6、2023年度62.2）。また、健康経営の取り組みで培ったノウハウを活かしながら健康経営に取り組む企業を支援し、社会全体への健康経営の浸透に貢献している（2023年度の支援企業数:約2,200社）。

009 健康経営 取り組み事例

企業プロフィール

TOPPAN TOPPANホールディングス株式会社
（TOPPANグループ）

業種 19 その他製品

従業員数 TOPPANグループ3社10,444人（2023年度末）
（TOPPANホールディングス㈱1,676人、TOPPAN㈱7,972人、TOPPANデジタル㈱796名）

01 目的

社員および家族の健康、即ち、積極的に挑戦する「やる気」、心身ともに健康で、明るくいきいきと活力に満ちた「元気」、そして、真剣に取り組み、最後までやり遂げる「本気」で仕事に取り組める状態を保持・増進し、「幸せに生きる(Well-being)」ことを実現し、業績や企業価値の向上を目指す。

02 課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題

課題 ①組織のパフォーマンス向上

健康経営で解決したい経営上の課題	社員および家族の健康を保持・増進すると共に、「Well-being」すなわち、「幸せに生きる」ことを、働きがいの向上を通じて実現し、業績や企業価値の向上を目指す
健康経営の実施により期待する効果	TOPPANは従業員を会社の貴重な財産として「人財」ととらえている。全ての人財がWell-beingな状態で業務に取り組むことでイノベーションを産み出し、企業の成長、引いては社会全体の価値創造に繋がることを期待している。

自社従業員（組織）の課題と目標

重点課題1 ⑩女性特有の健康関連課題等の健康保持・増進に関する課題

課題内容	多様な人財が長く働き続けられる会社作りを目指す中で、女性従業員比率、勤続年数も伸びており、女性特有の健康関連課題にも関心が高まっている。女性の特有の健康課題に対するリテラシー、早期発見、早期治療を促す施策の重要性が高まっている。婦人科検診後に癌も見つかっており、早期発見・治療が重要となっている。
目標	婦人科検診受診率

	数値	単位	年度
取組前実績値	60.7	%	2018年度
現在の実績値	78.7	%	2023年度
目標値	75	%	2030年度

重点課題2 ⑫生活習慣病等の疾病リスクを持つ従業員への重症化予防の課題

課題内容	これまでも重症化予防については施策を展開してきたが、定年年齢を引き上げや、スピード感を持った事業展開の必要性等から、健康に働き続けられる、生産性の高い職場の実現は持続的な成長に欠かせない。それに向け、疾病の早期発見、早期治療、重症化予防に向け一層の取り組みを行いたい。
目標	健康リスク値

	数値		単位	年度
取組前実績値	肥満リスク:24.7 糖尿病リスク:10.3	高血圧リスク:10.5 脂質リスク:33.9	%	2018年度
現在の実績値	肥満リスク:28.0 糖尿病リスク:10.3	高血圧リスク:10.8 脂質リスク:28.7	%	2023年度
目標値	肥満リスク:20.0 糖尿病リスク:8.0	高血圧リスク:8.0 脂質リスク:28.0	%	2030年度

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容〈重点課題1〉

定期健診時に婦人科検診も実施、できない事業所は、代行機関を利用し希望する健診施設での受診手配や窓口負担した費用の事後精算を実施。
性別ごとのライフステージ別の健康課題とケアの方法や、職場でのコミュニケーション上の留意点を学ぶセミナーを全社員向けに開催。

具体的な実践内容1

分類	外部サービス	名称	こころとからだダイバーシティ健康セミナー
提供元社名	始動産業医事務所		
内容	企業向け健康教育の提供		
導入時期	2024年7月	選択理由	●効果 ●実績 ●評判
評価（定量・定性）	●483名申込（男性283名、女性200名） 新たに知る情報があった：95.2% 満足度：89.3%が大変満足・満足と回答 不調の改善につながる行動（受診・服薬等）への関心：80.4%が高まったと回答 ●講義の理解度、セミナーへの満足度、不調の改善につながる行動への関心はいずれも高い結果となった。女性特有の健康課題の改善に向けた具体的な行動に繋げるには、今回のようなセミナーや情報提供の機会を今後も継続的に提供し、職場全体で学びを重ねていく必要がある。		

具体的な実践内容2

分類	外部サービス	名称	はぐくみアートサロン
提供元社名	TOPPAN芸造研株式会社		
内容	創作活動を楽しむ「臨床美術」によるアートセラピーを通じて脳の活性化や自己肯定感の醸成、クリエイティブシンキング等に有効。育児休業中の社員の復職支援の一環として導入。		
導入時期	2012年	選択理由	●効果 ●機能・性能 ●サービス・製品の可能性
評価（定量・定性）	●2024年3月までに、のべ208人が参加 ●育児期社員、特に、比較的長期の育休を取得する女性の育児期社員の心のケアと職場、他の育児期社員とのコミュニケーションを通じて福証に向けた不安の解消に効果を発揮している。また、家庭ではできないアートを通じた子の情操教育を体験することで、子の成長や、新たな一面を発見するなど、親子の心の絆を深める効果を実感する声が多数寄せられている。		

施策内容〈重点課題2〉

健保直営診療所からの健診フォローを実施。高血圧症と糖尿病の高値で未治療者に対して通院確認をし受診勧奨を行う。

具体的な実践内容1

分類	外部サービス
名称	ウォーキングアプリaruku&
提供元社名	株式会社ONE COMPATH
内容	スマホの歩数計データを利用して簡単に社内ウォーキングイベントを開催でき、リアルタイムに反映される個人・部署ランキングを常にスマホでチェック！上司や同僚とランキングを競いあうことで社内イベントが盛り上がります。
導入時期	2018年
選択理由	●効果 ●社名・ブランド ●機能・性能 ●使いやすさ ●実績 ●評判 ●サービス・製品の可能性
評価（定量・定性）	●年間開催イベント数：14　参加者数：のべ1,857名 ●職場ごとにチームを分け、aruku&の順位やヘルスケア活動への参加。率等でチームごとに年間のポイントを競うグランプリを実施。単発で実施していたヘルスケア活動を、一連の年間イベントとして統合することができた。全国に事業所が点在している事業所で、全社員一斉に行える取り組みとして「aruku&」を活用し、一体感のあるイベントを開催し、個々の運動習慣の定着につながった。1日だけのイベントではなく、期間限定のイベントにすることで、運動習慣の定着に寄与した。

具体的な実践内容2

分類	自社サービス
名称	とどくすり薬局（TOPPANグループ）
内容	Webサイトから調剤や配達に必要な情報を薬局に送信することで、電話やオンラインによる服薬指導を受けられ、送料・サービス料無料で医薬品を自宅で受け取ることができるサービス
導入時期	2021年度
評価（定量・定性）	●コロナ禍で対面が難しい場面ではオンラインによる服薬指導ならびに処方薬配送は、感染予防や待ち時間の削減に寄与した。社内診療所が院外処方に切りかわった際にも、受診のハードルを下げることで、従業員の重症化予防において重要な役割を果たした。一部地域においてコンビニエンスストアでも受け取ることができるようになりサービスの向上につながっている。

具体的な実践内容3

分類	自社組織
名称	重症化予防対策
内容	健診結果（e-GFR、尿蛋白）よりハイリスク者を重点的に、通院確認や各種保健指導、栄養指導等を行っている。
導入時期	2017年度
評価（定量・定性）	●対象者96%が維持・改善している。 ●将来人工透析にならないよう現状維持・改善をはかっている。

データ活用事例

事例名	事業所ヘルスケアレポートの利活用
内容	健診データから健康状態や生活習慣の特性を見える化した「事業所ヘルスケアレポート」を全事業所に配布。このレポートを活用し、事業所ごとの従業員の健康課題を踏まえた上で、ヘルスアップ推進担当者が健康イベント等の施策を展開している。
利用データ	「事業所ヘルスケアレポート」（事業所ごとの健康診断結果）
利用者（ユースケース類型）	各事業所のヘルスアップ推進担当者

取り組みにおいての課題や困っていること

実施している施策の課題	女性特有の健康課題とその根本的改善を主題としつつも、職場でのコミュニケーションの観点や、男女双方の更年期等の不調についてもテーマに加え、ダイバーシティ&インクルージョンに向け、男性従業員の興味関心も喚起する形で、全従業員向けの健康セミナーを実施した。講義の満足度・理解度は高かったが、リテラシー（基礎知識、具体的な対処法や会社の支援制度等の認知度等）については、改善の余地を残す結果となった。
今後取り組みたい施策の課題	健康経営に対する投資額の的確な把握、ヘルスリテラシーの測定方法の特定、禁煙施策のさらなる展開

04 健康経営の成果

経営上の課題に対する健康経営の成果

従業員や家族の健康促進だけでなく、社会価値創造企業として、健康に関する事業が生み出されており、その展開に当たって、社内での取り組みが参考となっている。
健康に貢献するサービス数：26（2023年度）

010 健康経営 取り組み事例

企業プロフィール

nishikawa

西川株式会社

業種 26 **卸売業**

従業員数 **1,205名**（2023年度末）

01 目的

「眠り」＝「健康」を体現できる会社である為に、またその健康をプロデュースする社員自身が明るく元気に仕事の出来る環境・職場を構築する事が健康経営を推進する上で必要と考える。

02 課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題

課題 **⑤人材定着や採用力向上**

健康経営で解決したい経営上の課題	安定した組織人事の形成や企業成長の為には人材定着が欠かせない中、どうしても一定程度の離職者や体調不良者は出てしまっている。
健康経営の実施により期待する効果	様々な働き方改革や待遇改善、オフィス環境の整備と向上に取り組んで若年層だけではない全ての人材の定着を図った。3年後には新卒入社社員定着率80%（5人中4人が在籍しているレベル）を目指したい。

自社従業員（組織）の課題と目標

重点課題1 **⑨生活習慣改善（運動・睡眠・食生活等）に関する従業員の課題**

課題内容	「眠り」＝「健康」をプロデュースする当社は、従業員自身が健康でなくては当社事業、商品について自信を持って提供できないと捉えている。一方生活習慣病等のリスクはどの社員も持っており、日々の生活の中で健康的な心身を保つ為のアプローチ、ノウハウを提供するべきと考えた。

目標

快眠フェスタ参加人数（職と睡眠のコラボイベント）

	数値	単位	年度
取組前実績値	52	人	2023年度
現在の実績値	80	人	2024年度
目標値	150	人	2028年度

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容〈重点課題1〉

当社では上記エンゲージメントサーベイを重要な指標と捉え、今後継続して実施する事としている。

具体的な実践内容1

分類	外部サービス
名称	WEBOX
提供元社名	㈱アトラエ
内容	サーベイは9つのキードライバーに紐づく全26の小項目のスコアで表現される。 そのスコアの大小で今後も大切にすべき「強み」や今後改善すべき「課題」を浮き彫りにさせる。
導入時期	2023年11月以降
選択理由	●効果 ●機能・性能 ●使いやすさ ●評判
評価（定量・定性）	●前回の総合スコア60点に対し今回は61点と僅かではあるが上昇した。 ●1点の上昇でも内容的には大きなアップであるとの事。更なるポイントアップのために、中でも特に低かった項目は「挑戦する風土」「自己成長の支援」であった点を踏まえ、まずはチャレンジし易い風土造りを実践する。

データ活用事例

事例名	睡眠実態調査
内容	全社員に対して睡眠実態調査を実施し、個別結果を通知して自己の睡眠の状態について正確に認識してもらうこととした。 特に指標とする数値については「アテネ不眠尺度」という項目を用い、初回全社員平均が5.03という結果だった。高い程不眠の傾向が強くなるため、「睡眠障害の心配なし」とされる3点台以下を2年後の調査で継続して目指している。
利用データ	アテネ不眠尺度
利用者（ユースケース類型）	管理職等（ユースケース２）、従業員（ユースケース３）

取り組みにおいての課題や困っていること

実施している施策の課題	現在も継続して実施しており、スコアの改善効果は出てきている。よりエンゲージメントを高めるための具体的な施策が必要。
今後取り組みたい施策の課題	健診やストレスチェック等の個人結果について横断的に網羅した健康管理システムの導入について、未だ検討中であり実現に至っていない。各取り組みの連携とデータの利活用が急務である。

04 健康経営の成果

経営上の課題に対する健康経営の成果

「ちょっと寝ルーム」を設置し、睡眠セミナーや快眠フェスタを実施した。
指標としてストレスチェック「b29：よく眠れない」の平均値を用い、令和4年は1.78、本年は1.76となり僅かながら改善がみられている。

011 健康経営 取り組み事例

企業プロフィール

株式会社ニチレイ

業種 4 食料品

従業員数 6,637名（2023年度末）

01 目的

グループ全従業員が、年齢・性別にかかわらず常に心身共に健康でいきいきと働いている状態はもちろんのこと、グループ従業員のみならず、その家族、サプライヤー、地域社会の健康課題解決も視野に入れ、「ニチレイ健康塾」を軸に、ウェルビーイングを実感できる社会の実現に貢献し、選ばれ続ける企業を目指すため。

02 課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題

課題 ②組織の活性化

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員の健診結果有所見率、高ストレス者率共に高く、ヘルスリテラシー向上により従業員の心身の健康と生産性向上がもたらす「組織の活性化」を図ることが必要である。
健康経営の実施により期待する効果	中期経営計画最終年度の2024年度末までにワーク・エンゲージメントの偏差値を現在の50.1から55、プレゼンティーイズムを80%から90%に改善し、アブセンティーイズムを3.2日から1日に低減させることを目指している。

自社従業員（組織）の課題と目標

重点課題1 ⑫生活習慣病等の疾病リスクを持つ従業員への重症化予防の課題

課題内容	就業制限検討値の該当率は約2%で、継続的に対応していたが改善しない状況が続き、救急搬送や死亡事例の発生に加え、治療中断等により継続該当者が半数以上にのぼった。全国200以上の事業所が点在し、一律の支援が難しい背景もあり、ハイリスク層への支援の強化・標準化が必要。

目標

就業制限検討値該当者率

	数値	単位	年度
取組前実績値	1.9	%	2019年度
現在の実績値	1.5	%	2023年度
目標値	1	%	2027年度

D判定（要精密検査）の受診率

	数値	単位	年度
取組前実績値	17.5	%	2019年度
現在の実績値	80	%	2023年度
目標値	100	%	2030年度

重点課題2 ⑬メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応に関する課題

課題内容	高ストレス者率は高い傾向が続いており、低減に向けた取り組みとして、高ストレス者率と総合健康リスクの高い事業場への職場環境改善プログラムの必須化が課題。加えて役職者からの相談が増加傾向のため、役職者自身のスキルアップも必要。

目標

高ストレス者率

	数値	単位	年度
取組前実績値	15.9	%	2019年度
現在の実績値	15.0	%	2023年度
目標値	6	%	2030年度

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容〈重点課題1〉

2021年度就業制限検討値該当者の就業上の措置に関する基準を改正した。ヘルスリテラシー向上のため従業員向けセミナーを「健康塾」と称し年間通して開催している。

具体的な実践内容1

分類	自社組織
名称	就業制限検討値該当者対応
内容	「就業制限検討値」該当者には時間外労働・休日出勤・出張を制限し、遵守徹底のため、最高健康推進責任者より発信している。
導入時期	2022年
評価（定量・定性）	●「就業制限検討値」該当率は2021年度1.8%、2022年度1.9%、2023年度1.5%となった。 ●複数年該当し継続治療に結びつかなかった従業員は治療意欲に繋がり、大幅に健康状態が改善した事例も見られた。また各社人事管理部門では、フローの可視化により役割理解が進み、該当者への細やかな支援に繋がった。

具体的な実践内容2

分類	自社組織
名称	受診勧奨自動化メール
内容	D判定（要医療）を対象に毎週受診勧奨メールを送信し、早期の受診に繋げている。受診率の把握にも活用している
導入時期	2019年
評価（定量・定性）	●精密検査受診率2019年度17.5%→2023年度80%に向上した。 ●受診勧奨自動メール運用、管理担当者へ健康診断説明会にて対応を呼び掛けている。健診結果にQRコードのチラシを同封し回答率をあげた。保健師の事業場訪問時に受診確認を強化し、社内イントラネットへの受診率の掲示、安全衛生委員会等の会議体で受診率向上を働きかけた。

具体的な実践内容3

分類	外部サービス
名称	健康塾
提供元社名	（株）メディヴァ
内容	ニチレイグループ全体で健康推進体制の整備と健康経営の取組みを始めた際に、健康づくりの実践の場として『ニチレイ健康塾』を開始。保健師による病態生理の講義（高血圧はどうして怖いか、予防方法など）、管理栄養士による食事改善（身近なメニューの選び方、減塩の工夫など）、健康運動指導士による運動実践（姿勢、歩き方改善、椅子を利用したオフィスでできる運動など）をセミナー形式で実施。
導入時期	2016年度
選択理由	●効果 ●機能・性能 ●使いやすさ ●実績 ●サービス・製品の可能性
評価（定量・定性）	●2022年度の健診結果では、糖尿病管理不良者率は1.8%から1.3%に低下、高血圧コントロール良好者率は40.6%から47.6%に改善した。 ●各セミナー後のアンケートでは、参加者の92%以上が「有益であった」と回答が得られた。2020年度からは開催方法をオンラインに切り替え、2021年度からはより多く参加できるようになった。

施策内容〈重点課題2〉

ストレスチェックを起点とした産業保健スタッフや事業外資源ケア、セルフケアやラインケア、職場でのコミュニケーションの活性化等を含めた施策。

具体的な実践内容1

分類	外部サービス	名称	ストレスチェック
提供元社名	エムステージ・ヒューマネージ		
内容	厚労省推奨調査票が推奨する57項目の簡易調査票に、「人材育成尺度」を追加。独自のコーピング（ストレスへの対処力）とソーシャルスキル（対人関係を円滑にするスキル）が測定項目。ストレスチェック受検においては、受検を促すリマインドメールや医師面接申し出手続きがPC上でできる他、労働基準監督署向け報告書出力も可能。分析においては、各社の集団分析結果をクロス集計及び経年比較で確認ができ、各社の集団分析フィードバックへ役立てている。		
導入時期	2022年度	選択理由	●機能・性能 ●使いやすさ ●サービス・製品の可能性
評価（定量・定性）	●ストレスチェック受検率2019年度89.6%→2024年度90.2%に向上した。 ●ストレス因子が分析できるようになった。高ストレス者の手上げのハードルが下がり、高ストレス者面談実施率は導入前より増加した。		

具体的な実践内容2

分類	自社組織	名称	集団分析結果報告会
内容	各社毎にストレスチェックに基づき集団分析結果を保健師が行い各社へフィードバック。数値のみならず、事業場訪問や、日々の保健師活動で感じる所感も含めて現状や課題を共有し、各社と意見交換をおこなっている。集団分析結果に基づき高ストレス者率と総合健康リスクの高い事業場に職場環境改善プログラムを実施。		
導入時期	2022年度		
評価（定量・定性）	●高ストレス者率と総合健康リスクの高い事業場数が77から63へ減少。職場環境改善を行った11事業場のうち7事業場でストレスチェック結果が改善、グループ全体の高ストレス者率も15.9%から15%へ改善。 ●会社と保健師間で各事業場や工場の課題感を共有しあうことで関係構築に繋がり、相談件数やメンタル関連研修の依頼も増えた。		

具体的な実践内容3

分類	外部サービス	名称	メンタルヘルス研修
提供元社名	保健同人フロンティア		
内容	経験豊富なカウンセラーによるセルフケア(基本編・応用編)、ラインケア(基本編・実践編)研修を実施。特に、ラインケア研修実践編においては、弊社の特徴に沿った研修内容になっており、参加者同士でのロールプレイングを通じてより実践的な学びや気づきを得る研修となっている。		
導入時期	2017年度	選択理由	●効果 ●機能・性能 ●使いやすさ ●サービス・製品の可能性
評価（定量・定性）	●研修前後のアンケートにて『メンタルヘルスに関するニチレイグループの取り組みをよく知っている』が2.7倍、『部下からメンタルヘルス不調の相談を受けた時対応できる』が1.3倍増加した。 ●研修後を振り返るグループワークでは、日々のラインケアや実践してうまくいったことを共有し、スキルアップの一助に繋がった。		

取り組みにおいての課題や困っていること

実施している施策の課題	全国に大小様々な規模の事業場が点在しており、職種・勤務状況がそれぞれ異なるので、施策の実施が難しい。工場勤務者は大多数が社用メールアドレスを持たないため、どの施策においても対応が行き届かず困難。
今後取り組みたい施策の課題	海外の健康課題 （国別健康リスク対策強化、現地法人健康課題支援）

データ活用事例

事例名	健康康管理システムを活用した情報の利活用
内容	産業保健スタッフによる事後措置のアプローチ、健康塾のテーマ、各事業会社へのフィードバック、経営層への報告、自身のヘルスケア
利用データ	健康診断、問診、ストレスチェック、ライフログ（歩数、食事、体重、睡眠）
利用者（ユースケース類型）	産業保健スタッフ（ユースケース1）、管理職等（ユースケース2）、従業員（ユースケース3）

04 健康経営の成果

経営上の課題に対する健康経営の成果

ステークホルダーの皆さまを含む「社会全体の健康増進」に貢献するため、「ニチレイ健康塾」への従業員の家族や取引先様からの参加も広く募っている。地域の健康づくりへの貢献として、地元の築地本願寺と協同しエンディング(終活)フェアにて健康測定ブースを出展する等、現状は健康経営普及活動を年間7回ほど実施している。

012 健康経営 取り組み事例

企業プロフィール

NTT 日本電信電話株式会社

業種 25 情報・通信業

従業員数 2,577名（2023年度末）

01 目的

中期経営計画に掲げた「EX・CXの高度化による新たな価値の創造とグローバルサステナブル社会を支える企業への成長」を目ざして、健康維持・増進に向けた取り組みを行うことで、「健康でいきいきと働くことができる」という従業員のモチベーションや生産性の向上に寄与し、企業の収益拡大・企業価値向上につながると考える。

02 課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題

課題 ③中長期的な企業価値向上

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員の健康維持・増進への取り組みを通したアブセンティズム・プレゼンティズムの改善等による、社員のパフォーマンス向上・企業価値の向上
健康経営の実施により期待する効果	アブセンティズム、プレゼンティズムの改善等を通じた、労働生産性の向上に繋げるため、メンタルヘルス休務者数のさらなる低減や、特定保健指導対象者数の低減

自社従業員（組織）の課題と目標

重点課題1 ⑧健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防

課題内容

メンタルヘルス休職者及びプレゼンティズムによる損失の低減に向けた取り組み強化のため、全社アンケートを実施し、健康問題を起因としたパフォーマンスの低下割合・損失額を算出。それらの削減による労働生産性の向上を重要課題として設定している。

目標

プレゼンティズムによるパフォーマンスの低下割合の低減（QQmethod）

	数値	単位	年度
取組前実績値	6.0	%	2022年度
現在の実績値	5.5	%	2023年度
目標値	5.0	%	2026年度

重点課題2 ⑨生活習慣改善（運動・睡眠・食生活等）に関する従業員の課題

課題内容

重要指標であるEXの向上に必要不可欠である健康増進に向けて、社員の主体的な運動活動の開始・定着等を重点課題として設定している。

目標

特定保健指導対象者率（低減目標）

	数値	単位	年度
取組前実績値	25.0	%	2018年度
現在の実績値	18.5	%	2023年度
目標値	14.5%以下	%	2026年度

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容〈重点課題1〉

1.簡易・定期的な健康調査（パルスサーベイ）による不調者の早期発見・改善
2.フィットネスクラブ等の利用補助により、社員の健康保持・増進をサポート

具体的な実践内容1

分類	外部サービス
名称	パルスサーベイ
提供元社名	NTTデータ
内容	簡易な問診を定期的に回答することで、自身の変調を把握（セルフケア）及び、上長とのコミュニケーション（ラインケア）を促すサービス
導入時期	2020年10月
選択理由	●機能・性能 ●使いやすさ ●サービス・製品の可能性
評価（定量・定性）	●メンタルヘルス休職者発生率の低下（0.83%／2018年 →0.54%／2023年） ※パルスサーベイの施策効果のみではなく、複合的な要因による数値改善と想定 ●2023年8月より、プレゼンティズム調査に係る設問（SPQ（東大1項目版））を追加し、毎月の損失割合の測定を開始。

具体的な実践内容2

分類	外部サービス
名称	NTTベネフィット・パッケージ
提供元社名	株式会社ベネフィット・ワン
内容	ベネフィット・ワン社が提供する「ベネフィット・ステーション」に、会社独自のサービスとしてフィットネスクラブの利用補助を導入。
導入時期	2018年5月
選択理由	●価格 ●効果 ●使いやすさ
評価（定量・定性）	●運動習慣者比率の上昇（24.0%／2018年 →28.9%／2023年） 健康保持・増進等を支援する高いレベルのサービスを柔軟かつタイムリーに社員に提供することを目的とし、スポーツ・フィットネスクラブの利用補助を導入。 経済的負担が少ないことで継続的な利用が促進され、社員の運動促進に寄与したとともに、健康に対する意識の向上にもつながった。

施策内容〈重点課題2〉

1. 健康情報の管理・閲覧等によるセルフチェック環境の提供
2. 遺伝子情報等リスク判定しフィードバックを実施
3. 睡眠状況を分析しフィードバックを実施

具体的な実践内容1

分類	外部サービス
名称	ヘルスデータバンク（HDB）
提供元社名	NTTデータ
内容	ストレスチェック、健康診断、及び各種ＰＨＲデータを登録・管理し、経年推移など社員が自身の心身の健康状態の変化・自身の改善事項などを把握できるサービス
導入時期	2004年5月
選択理由	●価格 ●機能・性能 ●使いやすさ ●サービス・製品の可能性
評価（定量・定性）	●ストレスチェック、健康診断結果の経年推移等の社員提示等により、自身の状況のセルフチェック環境を提供 ●医療機関ごとに異なる健康診断結果フォーマット等を統一的にデータ管理 ●ｄヘルスケアとの連携により、本人同意に基づき、歩数・体重記録データ等を連携しデータ蓄積、分析可能な情報蓄積を実施

具体的な実践内容2

分類	外部サービス
名称	Genovision（遺伝子検査サービス）
提供元社名	NTTプレシジョンメディシン
内容	遺伝子情報の解析により遺伝的リスク、生活習慣による疾病リスクが把握できる。30歳以上の社員に5年毎に実施する人間ドックに導入した。
導入時期	2021年4月
選択理由	●機能・性能 ●サービス・製品の可能性
評価（定量・定性）	●遺伝子検査導入以降、約9万人（2024.12時点）の社員が受検し、社員の健康意識の醸成が図られた。※記載数値はNTTグループにおける累計実績 ●遺伝子検査による、疾病リスクの予見・健康レコメンドにより、社員への健康増進活動（行動変容等）の促進を行うことが出来る。

具体的な実践内容3

分類	外部サービス
名称	ねむりの改善プログラム
提供元社名	NTT PARAVITA
内容	睡眠センサーを用いて睡眠データを取得・分析し、データに基づいたアドバイスを受けることで、睡眠改善を促すサービス。
導入時期	2024年9月
選択理由	●機能・性能 ●使いやすさ ●サービス・製品の可能性
評価（定量・定性）	●睡眠データの分析による、睡眠状況改善に向けたパーソナルトレーナーからのアドバイスにより、健康増進活動（行動変容等）の促進と睡眠の改善やストレス低減を行うことが出来た。 ●アテネ不眠尺度 7.2点→3.3点に改善（施策参加者約200人の平均） ※6点以上が不眠症の疑いが高い。

データ活用事例

事例名	Genovision（遺伝子検査サービス）
内容	遺伝子情報の解析による遺伝的な疾病リスクの判定や、健康診断と掛け合わせてリスク判定を行い、個人毎のレコメンドのフィードバックにより生活習慣改善支援を行う。NTTでは30歳以上の社員に提供する5年毎の人間ドックにて実施（希望者のみ）。
利用データ	健康診断、遺伝子データ
利用者（ユースケース類型）	社員

取り組みにおいての課題や困っていること

実施している施策の課題	プレゼンティズム調査（QQmethod）の結果にもとづき、損失率の低減に向け各種施策を実施しているが、より費用対効果の高い健康関連改善施策の選定・実行が課題。
今後取り組みたい施策の課題	会社として健康上の課題を抱えているターゲット層の選定及び重点的な改善施策（女性特有の健康課題・メンタルヘルス対策等）。

04 健康経営の成果

経営上の課題に対する健康経営の成果

健康で生き生きと働くことができるよう今回ご紹介した各種健康施策を展開することで、適正体重維持者率の上昇（53.1%／2018年 →68.9%／2023年）や、運動習慣者比率の上昇（24.0%／2018年 →28.9%／2023年）等の数値改善を図ることができ、社員のパフォーマンス向上・企業価値の向上に繋がっている。

013 健康経営 取り組み事例

企業プロフィール

株式会社日本能率協会マネジメントセンター

業種 33 サービス業

従業員数 570名（2023年度末）

01 目的

健康経営の目的は、社員の「身体的健康」「精神的健康」「社会的健康」を総合的に向上させることで、社員の生産性や創造性を高めると同時に、社員のワークライフバランスを向上させることにあり、その結果として、社員と会社が共に成長することを目指している。

02 課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題

課題 ①組織のパフォーマンス向上

健康経営で解決したい経営上の課題	パーパス(成長に、寄り添う。)の実現には、社員と会社が共に成長し続ける必要があり、その為には社員一人ひとりがパフォーマンスを最大化させる必要があると考えている。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の施策実施により、労働生産性の向上を期待している。 具体的には、2025年度末までに、アブセンティーズム2.5日、プレゼンティーズム78%を目指す。

自社従業員（組織）の課題と目標

重点課題1 ⑧健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防

課題内容

健康診断での有所見率は毎年60%後半(2022年度68.9%2023年度65.0%)を推移しており、全国平均・健保平均と比較すると高い状態にある。また、二次検診などの推奨は行っているが、従業員それぞれの健康課題について詳細を管理しきれていないことも課題である。

目標

健康診断 有所見率

	数値	単位	年度
取組前実績値	68.9	%	2022年度
現在の実績値	65	%	2023年度
目標値	58.7	%	2026年度

重点課題2 ⑭メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応に関する課題

課題内容

毎年実施しているストレスチェックにおいて、高ストレス者の割合は5年平均6.8%であった。全国平均・業界平均を下回っている状況であるが、より一層高ストレス者の割合を減らすため、予防・改善を行っていく。

目標

ストレスチェックにおける高ストレス者の割合

	数値	単位	年度
取組前実績値	4.4	%	2022年度
現在の実績値	5.1	%	2023年度
目標値	5	%	2030年度

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容〈重点課題1〉

健康に対する意識や知識向上のためのeラーニングの周知や、運動習慣の身に着けるためのウォーキングイベント、また食生活改善のためのイベントを行った。

具体的な実践内容1

分類	自社サービス
名称	JMAM　eラーニングライブラリ®
内容	全社員に必要な知識やスキルなどを動画で分かりやすく、手軽に学べるeラーニングサービス。健康経営に特化したコンテンツも充実している。
導入時期	2010年
評価（定量・定性）	●健康経営関連eラーニング受講人数：55コース/人（延べ人数413人）。 ●管理職への労務研修の一環として受講案内を行い、新任管理職の100%が受講完了した。 ●JMAM e-ラーニングライブラリ®「健康経営ライブラリ」を閲覧することによってヘルスリテラシーの向上に繋がった。

具体的な実践内容2

分類	外部サービス
名称	Renobody
提供元社名	株主総会リンクアンドコミュニケーション
内容	歩数計アプリ「RenoBody」を使用し、企業内において歩数や距離を競うウォーキングイベントを開催することで健康促進、運動習慣定着が期待できる。
導入時期	2023年4月
選択理由	●価格　●効果　●機能・性能　●使いやすさ　●評判 ●サービス・製品の可能性
評価（定量・定性）	●イベントへの参加人数：313人（割合：41%） イベント開催中の1日あたりの全体平均歩数：7683歩 ●「定期的に運動を行っていますか」というアンケートの質問に対し、「はい」と答えた人の割合が38%→42.9%に増加した。 ●ウォーキングイベントの実施により運動習慣のきっかけ作りに寄与できた。

具体的な実践内容3

分類	外部サービス
名称	あすけん
提供元社名	株式会社asken
内容	AI食事管理アプリ「あすけん」を使用することで、毎日の食事や運動を記録し、栄養バランスやカロリー摂取量を管理することができる。
導入時期	2024年2月
選択理由	●価格　●効果　●機能・性能　●実績　●評判　●サービス・製品の可能性
評価（定量・定性）	●イベントへの参加人数：78人（割合：10%） 一か月間毎日毎食、食事データを入力した人は58人（74%） ●イベント終了後もあすけんを利用し食事管理を行った人の割合は21% ●あすけんイベントの実施により食生活改善のきっかけ作りに寄与できた。

施策内容〈重点課題2〉

メンタルヘルスに関する知識向上や予防対策のためのeラーニングの周知や、残業時間およびPCの稼働時間の管理、またストレスチェックの受診率100%を達成するための活動を行った。

具体的な実践内容1

分類	自社サービス
名称	JMAM　eラーニングライブラリ®
内容	全社員に必要な知識やスキルなどを動画で分かりやすく、手軽に学べるeラーニングサービス。メンタルヘルスに特化したコンテンツも充実している。
導入時期	2010年
評価（定量・定性）	●健康経営関連eラーニング受講人数：4コース/人（延べ人数39人）。 ●JMAM e-ラーニングライブラリ®「健康経営ライブラリ」を閲覧することによってメンタルヘルスの知識が向上し、予防や対策ができた。

具体的な実践内容2

分類	外部サービス
名称	NEC働き方改革支援ソリューション
提供元社名	NECソリューションイノベータ株式会社
内容	働き方改革を支援するサービス。弊社においては、PCの稼働状況と勤怠のデータを照合し乖離をチェックする機能を利用中。また、業務内容の可視化機能も活用している。
導入時期	2019年
選択理由	●効果　●機能・性能　●使いやすさ　●サービス・製品の可能性
評価（定量・定性）	●全社の平均残業時間：16時間（2023年7月～2024年6月） ●サービス導入によりPCの稼働状況と勤怠の乖離が減少した。

具体的な実践内容3

分類	外部サービス
名称	ストレスチェッカー
提供元社名	株式会社HRデータラボ
内容	ストレスチェックサービス「ストレスチェッカー」により、ストレスチェックおよび、そのデータ分析、改善が可能。
導入時期	2024年2月
選択理由	●価格　●効果　●機能・性能　●使いやすさ　●サービス・製品の可能性
評価（定量・定性）	●ストレスチェック受診率：100% ●高ストレス者の割合：5.1%（5年平均6.8%） ●社員のストレス状況を把握することができ、人事施策に活かすことが可能。

取り組みにおいての課題や困っていること

実施している施策の課題	全社的な施策やイベントへの参加率が低い点。
今後取り組みたい施策の課題	現状ありません。

データ活用事例

事例名	歩数計アプリ「RenoBody」を利用した歩数情報の利活用
内容	ウォーキングイベントの開催にあたり、社員に対し歩数計アプリ「RenoBody」のダウンロードを依頼し、1ヵ月間の歩数を計測し、参加社員の1日あたりの平均歩数データを取得した。
利用データ	ライフログ（歩数）
利用者（ユースケース類型）	人事部管理職等（ユースケース２） 従業員（ユースケース３）

04 健康経営の成果

経営上の課題に対する健康経営の成果

2023年に健康経営の取り組みを開始し、施策やイベントの実施を通して社員のパフォーマンス（アブセンティーズム(77.4%→77.5%)/プレゼンティーズム(2.4日→2.2日)）は改善傾向にある。今後とも健康経営に関わる活動を継続し、施策やイベントへの参加率を向上させることにより、より一層社員のパフォーマンスを改善し、社員、会社ともに成長していきたい。

014 健康経営 取り組み事例

企業プロフィール

Benefit one
Dai-ichi Life Group

株式会社ベネフィット・ワン

業種 33 サービス業
従業員数 1,485名（2023年度末）

01 目的

2008年より本格的にヘルスケア事業を開始し、社会の健康増進を行う企業として、まずは社員が安心して働ける環境を整備し、心身ともに健康で何事にも誇りと情熱をもって挑戦し続けられることを目的に健康経営の推進を行っている。

02 課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題

課題 ①組織のパフォーマンス向上

健康経営で解決したい経営上の課題	労働時間の一時的な増加による生産性やワークエンゲイジメントの低下と、社員平均年齢上昇に伴う健診の有所見項目が一部悪化している事を課題としている。
健康経営の実施により期待する効果	労働環境と健康状態を改善する事で社員の心身の健康をより良くし、組織のパフォーマンス向上を期待。具体的な指標として、2027年度までに月平均所定外労働時間を20時間に減少、2028年度内に肥満者割合（BMI25以上）20%以下という目標を置いている。

自社従業員（組織）の課題と目標

重点課題1 ②従業員のワークエンゲイジメント向上に関する課題

課題内容	近年新システムの開発業務により労働時間の一時的な増加が見られ、生産性やワークエンゲイジメントの低下を課題と捉えている。所定外労働時間は2022年度29時間から2023年度24時間と減少しているが、さらなる労働環境改善のため目標の20時間を目指していく。
目標	月平均所定外労働時間を20時間に減少 ※2022年4月より所定労働時間を8時間→7.5時間に変更

	数値	単位	年度
取組前実績値	29	時間	2022年度
現在の実績値	24	時間	2023年度
目標値	20	時間	2027年度

重点課題2 ⑫生活習慣病等の疾病リスクを持つ従業員への重症化予防の課題

課題内容	近年中途入社者数の増加や会社統合により平均年齢が上昇し、健康診断の有所見項目が一部経年で悪化している事や肥満者割合がやや増加傾向にある事を課題と捉えている。
目標	肥満者割合（BMI25以上）20%以下

	数値	単位	年度
取組前実績値	30	%	2015年度
現在の実績値	24.1	%	2023年度
目標値	20	%	2028年度

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容〈重点課題1〉

所定労働時間変更や勤務制度の整備等の人事制度の見直しを実施。また管理職や社員向けに勉強会や研修も開催。

具体的な実践内容1

分類	自社組織
名称	人事制度の整備
内容	①2022年4月より所定労働時間を8時間から7.5時間へ変更 ②フレックスタイム制度等の勤務制度の整備と周知
導入時期	①2022年～　②2020年～
評価（定量・定性）	●所定外労働時間　2022年度29時間→2023年度24時間 ●社内調査で「特にストレスに感じる項目」に「労働時間」と選択した割合は、2023年度24%から2024年度12%と減少し、社員も良好な変化を実感している。引き続き長時間労働者へは産業医との面談を通じて健康管理を行うと共に、定期的なセミナーも行い、日々の勤怠管理における意識向上を図る。

具体的な実践内容2

分類	自社組織
名称	労務管理研修の実施
内容	昨年度の管理職のアンケートにより全体の約3割が「長時間労働是正対策」について課題を持っていることが判明。管理職向けの労務管理研修をオンラインにて実施し、組織内で部下へのラインケアが出来るようにマネジメントスキル対策を行った。
導入時期	2023年～
評価（定量・定性）	●労務管理研修参加人数：約100名 ●研修参加者からは「改めて知識を学び直すきっかけとなった」という声もあり、基本的な知識であっても定期的に発信することの重要性を感じた。

具体的な実践内容3

分類	自社組織
名称	健康経営勉強会の実施
内容	毎月「健康経営勉強会」を開催し、ウェルビーイング、ワークエンゲイジメント等幅広いテーマで情報発信を行っている。
導入時期	2018年～
評価（定量・定性）	●2023年度参加人数：約600人（延べ） 満足度：92% ●「健康経営勉強会」は元々一部部署のみでの開催であったが、社員のヘルスリテラシーの向上は従業員パフォーマンス向上と直結すると考え全社員を対象に変更し、オンラインにて開催。業務の都合上視聴できない社員に向けてアーカイブ配信も行っている。

施策内容〈重点課題2〉

生活習慣病の原因となる肥満解消に取り組んでいる。今まで運動習慣化に特化していたが、社内調査の結果「自身のヘルスリテラシーが低い」が53%、「睡眠改善を図りたい」が86%に上り、包括的な生活習慣改善施策も併せて実施することにした。

具体的な実践内容1

分類	自社サービス
名称	ベネフィット・ステーション
内容	「ベネフィット・ステーション」を通した健康増進サービス（フィットネスクラブの優待、人間ドッグ優待、各種セミナー等）の提供
導入時期	1996年～
評価（定量・定性）	●運動習慣比率　2019年度15.3%→2023年度19.1%に向上 ●140万件以上のサービスを優待価格で利用可能なため、社員ひとり一人のライフスタイルに合わせた健康支援が出来、健康習慣をつけるきっかけ作りになっている。また、当社ではカフェテリアポイントも導入し、健康・スポーツ関連の当サービス内で利用も可能。さらにウェアラブルデバイスを購入する際の、ポイントレートの優遇も行っている。

具体的な実践内容2

分類	自社サービス
名称	特定保健指導「ハピルスチェンジ」
内容	特定保健指導「ハピルスチェンジ」を通した特定保健指導サービスの提供
導入時期	2013年～
評価（定量・定性）	●特定健診受診率2020年度75.0%→2022年度78.6%に向上 ※事業所カルテより参照 ●健康診断結果から生活習慣の改善が必要な社員に自社サービス「ハピルスチェンジ」を活用した特定保健指導を実施。専門メンバーの定期的な電話対応と、一定期間保健指導を受診しない社員に対して人事部長より保健指導の重要性を伝えることで受診率が向上している。また、特定保健指導の重要性もセミナー等で触れることで、受診率向上を目指している。

具体的な実践内容3

分類	自社組織
名称	生活習慣セミナーの実施
内容	管理栄養士資格のある社員による食事のセミナーや、専門家による睡眠セミナー等各種勉強会を通年で開催
導入時期	2024年～
評価（定量・定性）	●食生活セミナー参加者約100名 ●睡眠セミナー参加者約100名 ●参加者のアンケートでは「すぐに改善する」と決意した社員が80%を超え、啓蒙活動としては一定の効果があったと考えている。

取り組みにおいての課題や困っていること

実施している施策の課題	課題改善施策を講じているが参加率が低かったり、参加している社員に偏りが生じている。社員全員が主体的に健康を意識し、ヘルスリテラシーを高めることの難しさを痛感しており、施策においての優先順位付けも模索している。
今後取り組みたい施策の課題	今まで労働時間や生活習慣改善を強化してきたため、今後は「心の健康」対策を強化していきたい。具体的にはメンタルヘルス対策としてセミナーやイベントを通年通して実施したい。

データ活用事例

事例名	社内各種データを活用した情報の利活用
内容	社内各種データを掛け合わせ情報の利活用を実施。今後は各種施策の参加に応じた行動・数値変容も追っていきたい。また、人事部だけではなく、産業医や社内専門職人員とも協議の場を増やしていきたい。
利用データ	健康診断、問診、社内アンケート、労働時間データ
利用者（ユースケース類型）	人事担当者

04 健康経営の成果

経営上の課題に対する健康経営の成果

社員の心身の健康のために労働環境と健康状態の改善を図っているが、各施策の影響もあり、ワークエンゲイジメントは2021年度2.8点が2023年度3.1点と0.3ポイント上がり、毎年順調に上昇している。

015 健康経営 取り組み事例

企業プロフィール

三菱地所　三菱地所株式会社

業種　32　不動産業

従業員数　1,093名（2023年度末）

01 目的

当社は2030年までの長期経営計画を掲げているが、その達成に向け、社員が心身ともに健康で最高のパフォーマンスで働くことが可能な状態を 5年、10年スパンで「続けていく文化」を形成していくことが肝要であると考えているため。

02 課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題

課題　①組織のパフォーマンス向上

健康経営で解決したい経営上の課題	健康上の問題によるプロジェクトからの離脱（アブセンティーズム）、高ストレスや体調不良等によるパフォーマンス低下（プレゼンティーズム）のリスクを低減すること。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身ともに健康で最高のパフォーマンスで働くことが可能な状態を5年、10年スパンで「続けていく文化」を形成していくこと。また、それにより各種健康課題のKPIを達成すること。

自社従業員（組織）の課題と目標

重点課題1　⑨ 生活習慣改善（運動・睡眠・食生活等）に関する従業員の課題

課題内容　生活習慣病系疾患における健康層（服薬なし、健診基準値内）の割合が全国平均よりも下回っていること。

目標　メタボ健康層の割合（40歳以上）

	数値	単位	年度
取組前実績値	26.8	%	2020年度
現在の実績値	31.9	%	2023年度
目標値	32.8	%	2030年度

重点課題2　⑫ 生活習慣病等の疾病リスクを持つ従業員への重症化予防の課題

課題内容　生活習慣病系疾患における医療機関受診勧奨者の割合が高いこと。

目標　メタボハイリスク層の割合（40歳以上）

	数値	単位	年度
取組前実績値	9.4	%	2020年度
現在の実績値	9.8	%	2023年度
目標値	0.0	%	2030年度

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容〈重点課題1〉

①筋肉量の増、②脂肪量の減、③歩数、をポイント化し、運動の習慣づけ及び生活習慣の見直しを促す社内イベントを開催。

具体的な実践内容1

分類	自社組織
名称	カラダ改善コンテスト
内容	社内で５人のチームを作ってもらい、2か月間の①筋肉量の増、②脂肪量の減、③歩数、をポイント化し、競うもの。
導入時期	2017年度より
評価（定量・定性）	●2024年度　参加者：グループ8社/1500名 継続率：90.5%、平均歩数：約11,600歩、筋肉量増加量：約315kg、脂肪減少量：約1625kg ●凡そ社員の5人に１人が参加するイベントで、参加者の半数以上が数値を改善している。歩数は、タイムリーに順位を確認できるようになっているため、日々の健康への意識付けや、コミュニケーション活性化にも繋がっている

施策内容〈重点課題2〉

特定保健指導や重症化予防プログラムに該当する社員に対し、健康保険組合からだけではなく、会社としても受診勧奨を行っている。

データ活用事例

事例名	健康康管理システムを活用した情報の利活用
内容	健康診断結果管理システムを導入し、従業員はWEB上で過去検診結果の閲覧が可能。また産業医はWEB上で結果のチェックを行い、再検査等の受診干渉が必要な対象者に対して個別のコメントを付記してメッセージを送付・従業員とやり取りする。
利用データ	健康診断結果
利用者（ユースケース類型）	産業保健スタッフ、従業員

取り組みにおいての課題や困っていること

実施している施策の課題	会社として行動変容を促したいと考える社員への会社からのアプローチをどの程度まで強めるべきなのか、また自発的な行動変容に繋がるような施策はどういったものがあるのかについて課題感を感じている。
今後取り組みたい施策の課題	生活習慣病の疾病リスクを負っている社員に対し、具体的に「高血圧」「脂質異常」「高血糖」を改善させるための施策について今後検討していきたい。

04 健康経営の成果

経営上の課題に対する健康経営の成果

継続的に社内に対し健康経営施策を打ち出すことで、健康経営の重要性について、社員の意識作りは整ってきているほか、具体的な効果としては、健康経営上の重要テーマとしている「がん」について、健診受診率が増加してきている状況となっている（健診受診率（５大がん平均）／2020年度：73.0%→2023年度：83%）。

016 健康経営 取り組み事例

企業プロフィール

ユニ・チャーム株式会社

業種　7 化学

従業員数 2,297名（2023年度末）

01 目的

当社が目指す「共生社会」の実現には、社員が健康でいきいきと活動することが不可欠である。社員が心身ともに健康で、自らの持つパフォーマンスを最大限に発揮し、高い健康リテラシーを持ちながら自身の健康を維持・増進することを目的に、健康経営の推進に取り組んでいる。

02 課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題

課題 ③中長期的な企業価値向上

健康経営で解決したい経営上の課題	社員一人ひとりが個々のパフォーマンスを最大限に発揮できるようにすることで、組織の健康度の向上を実現し、結果として企業価値を高めることが経営課題である。
健康経営の実施により期待する効果	「自分の健康は自分で守る」を基本方針とし、社員の健康リテラシー向上の為の施策を行うことで、当社が掲げる「三つの豊かさ」のうち「心と体の豊かさ」を実現し、結果として企業価値が向上することを期待している。

自社従業員（組織）の課題と目標

重点課題1 ⑭従業員の健康問題に起因する生産性低下防止や事故発生予防に関する課題

課題内容

社員の高齢化が予測されている中、社員一人ひとりのパフォーマンスの向上が重要な課題である。中でもプレゼンティーイズムによる損失額は、アブセンティーイズムの約18倍と試算され、さらにプレゼンティーイズムの要因の1位は運動器・感覚器の障害となっており対策が急務である。

目標

プレゼンティーイズムの要因として運動器・感覚器の障害が一番強いと回答した人の割合

	数値	単位	年度
取組前実績値	24.9	%	2023年
現在の実績値	20.0	%	2024年
目標値	18.0	%	2030年

重点課題2 ⑩女性特有の健康関連課題等の健康保持・増進に関する課題

課題内容

女性に寄り添う企業であることから、女性特有の健康課題に関心が高いという強みを活かし、女性特有の健康課題に対する相互理解の促進、生理や更年期によるプレゼンティーイズムの改善、疾病の早期発見を促す施策により女性がより活躍できる企業を目指している。

目標

更年期研修理解度(Top2Box)

	数値	単位	年度
取組前実績値	ー	ー	ー
現在の実績値	96.2	%	2024年
目標値	97.0	%	2025年

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容〈重点課題1〉

自身の体を理解し、セルフケア力アップ！リフレッシュや生産性向上、健康リテラシー向上のための参加型施策。

具体的な実践内容1

分類	自社組織
名称	体組成測定会
内容	体組成計を用いて体重、脂肪量、筋肉量等を測定する体組成測定会を実施
導入時期	2014年
評価（定量・定性）	●本社では3ヶ月に1度の定期開催。実施拠点を増やすことで参加延べ人数が前年比較で1.3倍にアップ ●定期的に開催することで、各自で次回までの目標を設定し、継続的に健康づくりに取り組むことができている。また、保健師による健康アドバイスの実施や同僚と声を掛け合って参加することによりモチベーションを維持できるように工夫している。

具体的な実践内容2

分類	自社組織
名称	ヘルスキーパーによるマッサージ
内容	ヘルスキーパーによるマッサージの実施とツボ講座
導入時期	2023年
評価（定量・定性）	●20代～70代まで幅広い年代の社員が利用し、稼働率は70%超 施術後のパフォーマンスが向上した社員率90% ●他拠点での出張マッサージ企画も実施し、より多くの社員が体験できるよう工夫している。また、猫背・肩こり、眼精疲労の他、花粉症や風邪予防等に関する「マッサージ師のツボ講座」も配信し、健康意識を高める取り組みを実施している。

具体的な実践内容3

分類	外部サービス
名称	体力測定会
提供元社名	東京実業健康保険組合
内容	体力測定会と運動指導士による健康づくりの個別アドバイスの実施
導入時期	2022年度
選択理由	●価格　●効果　●機能・性能　●使いやすさ　●評判
評価（定量・定性）	●今後の継続参加希望100% ●アンケートでは「これをきっかけに生活を改善し健康維持に努めたい」「専門的なアドバイスが受けられありがたい」「同僚と一緒に参加し楽しむことができた」「また開催してほしい」等のコメントが寄せられ、楽しみながら自身の体を知るきっかけづくりや社員同士の交流の場として役立っている。

施策内容〈重点課題2〉

女性起点の発想で働きやすい環境づくり！相互理解の促進、リテラシー向上と早期発見のための健康施策。

具体的な実践内容1

分類	自社組織	名称	更年期研修
内容	全社員に更年期e-learning研修を実施		
導入時期	2023年		
評価（定量・定性）	●e-learning受講率100%　理解度はTop2Box 96.2% ●世界メノポーズデーに合わせ、年代・性別関わらず全社員を対象とすることで、基本的な知識を身につけ互いに理解し合い配慮できる職場づくりに役立っている。また、女性のみならず男性更年期についても取り上げ、チェックリストも紹介することで、早期発見・受診につなげられるような内容になるよう工夫をしている。		

具体的な実践内容2

分類	自社組織	名称	早期発見のための活動
内容	乳がん・子宮頸がん検診費用の全額会社負担と啓発活動		
導入時期	2007年		
評価（定量・定性）	●女性社員の乳がん検診・子宮頸がん検診費用の全額会社負担 ●「早期発見」の重要性を入社時から周知し、定期的に各種がん検診についての啓蒙を行っている。また、ピンクリボン活動への賛同やホルモンと体調の関係が分かる自社サービス「ソフィBe」アプリの活用を推進し、女性に寄り添う事業特性を活かして社内外で啓発活動を実施している。		

具体的な実践内容3

分類	外部サービス
名称	卵子凍結保管サービス
提供元社名	セルソース株式会社
内容	卵子凍結保管サービスの費用補助とセミナーの開催
導入時期	2024年
選択理由	●価格　●機能・性能　●実績　●サービス・製品の可能性
評価（定量・定性）	●2024年より卵子凍結保管サービスの費用補助を開始 セミナー満足度Top2Box 96% ●多様なキャリアやライフプランの実現を支援し、選択肢の一つとして卵子凍結保管サービスの費用補助制度を開始した。性差に関わらず、心と身体を正しく理解するためのセミナーを開催することで、未来の選択肢を拡げ、安心して働き続けられるよう取組みを推進している。

取り組みにおいての課題や困っていること

実施している施策の課題	健康意識の違いによる施策参加率の社員間格差 イベント系健康施策充実度のエリア間の差
今後取り組みたい施策の課題	健康への関心度があまり高くない社員への啓発活動 データドリブン健康経営の進化 グローバル視点での健康施策の構築

データ活用事例

事例名	健康康管理システムを活用した情報の利活用
内容	健康管理システムに健康診断結果、時間外データ、産業医面談結果等の情報を一元管理することで、 集計・分析の効率化や 産業医判定のペーパレス化を実現している。データを活用して健康レベルを区分することで、レベルに応じた健康施策の展開に役立っている。
利用データ	健康診断、問診、休業情報、保健指導情報
利用者（ユースケース類型）	産業保健スタッフ（ユースケース1）、 管理職等（ユースケース2）

04 健康経営の成果

経営上の課題に対する健康経営の成果

健康意識の社員間格差はあるものの、各種施策を継続実施することでリピーターの増加が見られており、健康意識の底上げの効果あったと考えられる。また、運動器・感覚器を要因とするプレゼンティーイズムは大きな改善が見られ、生産性向上に寄与していると考えられる。

017 健康経営 取り組み事例

企業プロフィール

株式会社ルネサンス

業種 33 サービス業

従業員数 5,946名（2023年度末）

01 目的

企業理念である「生きがい創造企業」を実現し、健康づくりを通じてお客様の生きがい創りに取組むためには従業員が「心身共に健康のプロフェッショナル」であることを会社として求め、自らの健康を維持向上させると共に、社会に貢献し生きがいを追求することを健康経営宣言と企業行動指針を通じて価値観として位置付けている。

02 課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題

課題 ③中長期的な企業価値向上

健康経営で解決したい経営上の課題	当社は従業員が健康のプロフェッショナルとして生きがいをもって働くことが何よりも重要であると考え「ワークエンゲージメント向上」「ヘルスリテラシー向上」に取り組む。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が働きがいを実感し、お客様や仲間等関わる相手を気遣う、思いやりの心「ホスピタリティマインド」の醸成を期待する。さらなる従業員への積極投資により健康を通じた社会課題を解決する事業を創造し続ける。

自社従業員（組織）の課題と目標

重点課題1 ②従業員のワークエンゲージメント向上に関する課題

課題内容	企業理念「生きがい創造企業」実現のため従業員の心身の健康増進及び仕事への活力向上 ワークエンゲージメント調査（2023年度） 最終指標：総合スコア72.3 行動指標：①回答率：96.7% ②管理職閲覧率：97.7% ③浸透度：72.7 ④活用度：67.0

目標

ワークエンゲージメント調査　総合平均点

	数値	単位	年度
取組前実績値	69.0	点	2019年度
現在の実績値	72.3	点	2023年度
目標値	76.0	点	2024年度

重点課題2 ⑫生活習慣病等の疾病リスクを持つ従業員への重症化予防の課題

課題内容	健康のプロフェッショナルとして、健診結果に基づく適切な受診行動 2021年度～2023年度の結果 ・要精密検査 86.7%→88.6%→90.7%　・要再検査 84.2%→100%→94.6% ・要医療 84.2%→82.1%→87.3%　・加療中 90.8%（2023年度）

目標

管理者の再受診率

	数値	単位	年度
取組前実績値	39.8	%	2020年度
現在の実績値	90.2	%	2023年度
目標値	100.0	%	2024年度

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容〈重点課題1〉

仕事を通じた従業員の生きがい創造を実現するため、正確なワークエンゲージメント調査を行い、効果的な支援を継続的に行う。

具体的な実践内容1

分類	外部サービス
名称	エンゲージメントサーベイツール「Wevox」
提供元社名	株式会社アトラエ
内容	クラウド上で以下確認可能。 □活性度：職務、自己成長、理念戦略、環境 □風通：組織風土、人間関係、承認 □組織に対する信頼度・満足度
導入時期	2019年度
選択理由	●効果　●機能・性能　●使いやすさ
評価（定量・定性）	●3ヶ月に1回のアンケート調査を実施。クラウドでの回答が可能な為、回答率も上がり、精度は上がっている。定量的、多角的、タイムリーにエンゲージメントスコアを確認できマネジメントの質もあげることができている。設問項目は変動できるので、必要に応じて設問を追加し指標を広げることができている。

施策内容〈重点課題2〉

健診結果において、要再検査・要精密検査・要医療・加療中となった従業員に対し健康管理システムから「受診勧奨通知」の案内を送付し受診行動を促進。

具体的な実践内容1

分類	外部サービス
名称	健康管理システム「Growbase」 要再検査・要精密検査・要医療・加療中の方へ医療機関の受診勧奨
提供元社名	ウェルネス・コミュニケーションズ株式会社
内容	健康診断内容等、健康データが即時反映されるクラウド型健康管理システム。定量的・多角的なデータを基に即時、健康管理が可能。
導入時期	2023年度
選択理由	●価格　●機能・性能　●サービス・製品の可能性
評価（定量・定性）	●システムの閲覧権限を管理職に付与し、実際100%の管理職が即時反映される定量的・多角的なデータを基に以下アプローチができている。 ●定期健康診断再受診率の個別フォロー強化によって再受診率向上を検証 ●様々な健康経営施策による多方面にわたる健康情報も一元化できるため、健康経営の取り組みの周知やより詳しい健康情報分析が可能

具体的な実践内容2

分類	自社組織
名称	再検査・要精密検査・要医療・加療中の方へ医療機関の受診勧奨
内容	事後措置の対応が必要な社員に対し、受診費用の支援（1万円／年度）
導入時期	2019年度
選択理由	●効果　●使いやすさ　●評判
評価（定量・定性）	●対象者本人からは、受診のハードルが下がるという声がある。 ●対象者上長からは、費用支援の仕組みがあることで受診を促しやすいという声がある。

データ活用事例

事例名	①健康サポートアプリ『カロママプラス』 ②管理職向けヘルスマネジメント研修
内容	①年に3回、全社イベントとしてチーム対抗戦・個人戦を開催。職場単位・個人単位でスコア集計し、ランキングを見える化。TOP3のチーム・個人を社長が賞賛する。 ②NPO法人健康経営研究会 岡田理事長と共同で開発した管理職向けの研修プログラムを開催。
利用データ	①先行指標：カロママ管理システムからの抽出（カロママIDの登録率、イベント参加率） 遅行指標：健康診断問診結果（食事、運動）や有所見率 アンケートシステムからイベントの満足度 ②アンケートシステムによる集計（理解度（定量）やコメント（定性））
利用者（ユースケース類型）	①社員・アルバイト、パート　計 約5,000名 （ユースケース３） ②上級管理職262名 （本部長、副本部長、部長・室長、次長）（ユースケース２）

取り組みにおいての課題や困っていること

実施している施策の課題	全従業員向け健康アンケートでは58.8%の従業員が健康のプロフェッショナルとして自信があると回答しているものの、健康診断の有所見率には、まだ課題があります。より自発的な健康行動を高める工夫が課題です。
今後取り組みたい施策の課題	生産性向上・働きやすさ向上を目指し職種や職場環境、従業員の働き方によって異なる多様な健康課題を把握・対策を講じたいが、明らかになる課題に対する対応策や効果を事前想定できず、後回しになってしまっている。

04 健康経営の成果

経営上の課題に対する健康経営の成果

健康経営の目標指標において得られた実績数値は以下のとおり。

・エンゲージメントの向上（2023年度平均スコア：72点→71点→73点→73点）

・定期健康診断の要管理者の再受診率（2020年～2023年結果推移：39.8%→89.8%→87.2%→90.2%）

018 健康経営 取り組み事例

企業プロフィール

LAWSON 株式会社ローソン

業種 27 小売業

従業員数 4,174名（2023年度末）

01 目的

「私たちはみんなと暮らすマチを幸せにします」という企業理念に基づきお客様・加盟店・従業員の幸せをサポートする企業を目指している。その実現のためには、従業員が心身の健康改善、及び、明るく楽しく元気に働きがいをもって働ける職場環境の整備をより一層推進していく必要がある。

02 課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題

課題 ①従業員のパフォーマンス向上

健康経営で解決したい経営上の課題	健診や各サーベイ結果にはまだ伸びしろがあり、取組みを進めることでさらなる組織全体のパフォーマンス向上を実現することが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	健康診断の早期受診完了、通院・治療管理の徹底による有所見者・ハイリスク者比率を低減させる。また、各部署の問題点の抽出・改善により、ストレススコアや従業員の満足度の改善を進める。

自社従業員（組織）の課題と目標

重点課題1 ⑬メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応に関する課題

課題内容

研修やEラーニング・疲労チェック等の整備・利用推奨により、全社のストレススコアは97から96、高ストレス部署比率も15.4%から13.1%に低下したがまだ目標値との乖離がある。スコアと管理職のサポート値に相関がある点から、管理職のリテラシー醸成を進め、高ストレス部署を低減したい。

目標

高ストレス者比率

	数値	単位	年度
取組前実績値	15.4	%	2022年度
現在の実績値	12.6	%	2023年度
目標値	12.0	%	2025年度

重点課題2 ⑫生活習慣病等の疾病リスクを持つ従業員への重症化予防の課題

課題内容

自社基準を設定し、ハイリスク者には治療確認や生活習慣改善サポートを行っている。取組によりハイリスク者の検査数値の改善は進んでいるが、毎年新規が多く発生するため、ハイリスク者数を削減できないことが課題。基準に近い従業員（予備群）への取組を強化することでハイリスク者数の削減を実現したい。

目標

肥満 適正範囲者比率（BMI25未満(BMI18.5未満の者も含む)かつ腹囲85cm(男性)・90cm(女性)未満

	数値	単位	年度
取組前実績値	男 46.8 / 女 75.4	%	2022年度
現在の実績値	男 47.3/ 女 75.2	%	2023年度
目標値	男 52.0 / 女 79.0	%	2025年度

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容〈重点課題1〉

管理職に対するラインケア研修の実施
ストレスチェック結果の各部署へのフィードバック
全従業員に対するレジリエンス研修の実施

具体的な実践内容1

分類	外部サービス
名称	ストレスチェック
提供元社名	SOMPOヘルスサポート株式会社
内容	ストレスチェックの案内・実施・受診促進・結果送付・組織別フィードバックの実施
導入時期	2008年
選択理由	●効果
評価（定量・定性）	●受検率90%以上

施策内容〈重点課題2〉

健診事後措置対応
従業員健康施策の実施

具体的な実践内容1

分類	外部サービス
名称	すこやかサポート　すこやかサポートパーソナル
提供元社名	株式会社インテージテクノスフィア
内容	従業員の健康に関わる情報の管理
導入時期	2018年
選択理由	●機能・性能
評価（定量・定性）	●健診受診率100% ●健診委託先からの紙結果とシステムで確認できる結果の判定を一致させた形で運用ができる。 ※これにより、従業員への事後措置アプローチの際、混乱を招かず対応できるメリットがある。

具体的な実践内容2

分類	外部サービス
名称	カロママプラス
提供元社名	式会社Wellmira
内容	AI健康アプリ
導入時期	2017年
選択理由	●価格　●効果　●機能・性能　●サービス・製品の可能性
評価（定量・定性）	●行動変容した従業員の増加 1回30分以上の軽く汗をかく運動の週2回以上の実施 23.3%→24%に向上 日常生活において歩行又は、同等の身体活動を1日1時間以上実施 46.3%→46.7%に向上

データ活用事例

事例名	健康管理システムを活用した情報の利活用
内容	健康増進施策参加者や時間外労働者と健康管理情報との関係についての分析に活用
利用データ	健康診断、問診、ライフログ（歩数、食事、体重、睡眠）、ストレスチェック
利用者（ユースケース類型）	産業保健スタッフ（ユースケース１）、健康推進室スタッフ（ユースケース２）

取り組みにおいての課題や困っていること

実施している施策の課題	若年層や無関心層のリテラシーや参画意欲向上への仕掛けは毎回様々な工夫をしているが苦慮している。
今後取り組みたい施策の課題	―

04 健康経営の成果

経営上の課題に対する健康経営の成果

・従業員の健康リテラシー向上：健康診断（一次健診・二次健診）の受診完了スピードの早期化
・健康施策期間中の体重減少者比率の一定化（25%）
・健康診断問診回答結果の向上　・高ストレス者、高ストレス部署比率の減少

ユースケース1：医療職の活動支援に向けた取組み

〈保健指導の高度化〉

実施者	実施内容	利用システム例	利用するデータ	2022年度の実践取組みを踏まえた想定課題 稼働・ノウハウ（産業医）	2022年度の実践取組みを踏まえた想定課題 データ活用（データ分析（人材・稼働））	2022年度の実践取組みを踏まえた想定課題 データ活用（個人情報（本人同意））
医療職 産業医 産業保健スタッフ	●複数種類のデータを活用して改善指導を行う ●複数種類のデータを用いて対象者条件を設定し、ハイリスク者の抽出を行う	社内ポータル	検診 勤務 ストレス	●産業医のリソース不足 ●ICTを利活用する保健師業務の構築ができていない ●産業医、保健師は外部委託しており、調整には時間がかかる	●データ活用の部署間調整に時間がかかる ●ノウハウ不足（健康指導の効果測定、活用するデータ） ●データ突合（例:ストレスと時間外）に手間がかかる ●個人情報への配慮が必要（データ一元管理による個人特定の懸念がある）	●ノウハウ不足（部署ごとにデータ保有・管理しているため、複数データ利用時の個人同意取得ノウハウがない）
	●統計データを用いて比較対象の数値を示すことで改善意識を醸造する ●計画策定や施策評価（PDCA）を行う	エクセル	ベンチマーク（統計）		●ノウハウ不足（少人数の部署における個人が特定できないフィードバック方法） ●データの統合が困難（データを管理しているシステムが異なる） ●データ分析の社内稼働不足 ●分析委託の社内承認のエビデンス不足	●ノウハウ不足（入手の同意のみに留まり、データ分析に関する同意のノウハウがない）
	●日常生活で収集される数値を基に保健指導を行う	PHRサービス	ライフログ		●アプリの利用率が上がらない（特に若年層）	●社員による風評の懸念がある（SNS等で本人同意の圧力等発信というリスク） ●保健師へPHRデータを提供するための同意取得のノウハウがない

ユースケース2：非医療職（職場の管理職等）の活動支援に向けた取組み

〈自社統計データを活用した健康支援〉

実施者	実施内容	利用システム例	利用するデータ	2022年度の実践取組みを踏まえた想定課題 稼働・ノウハウ（健康経営主管部署等）	2022年度の実践取組みを踏まえた想定課題 データ活用（データ分析（人材・稼働））	2022年度の実践取組みを踏まえた想定課題 データ活用（個人情報（本人同意））
非医療職 管理者等	●専門知識がなくても、統計データを用いて比較対象の数値を示すことで、従業員の動機づけを行い、改善意識を醸成する	社内ポータル エクセル	ベンチマーク（統計）	●管理職による健康支援のためのリテラシー不足	●ノウハウ不足（施策展開、行動目標指標への落とし込み） ●データ活用の部署間調整に時間がかかる ●エクセル集計に稼働・時間がかかる	●ノウハウ不足（ライフログを組織に知られることの不安感を解消するような同意取得方法が分からない）

ユースケース3：本人の活動支援（セルフケア）に向けた取組み

〈ライフログの収集と活用〉

実施者	実施内容	利用システム例	利用するデータ	2022年度の実践取組みを踏まえた想定課題 稼働・ノウハウ（健康経営主管部署等）	2022年度の実践取組みを踏まえた想定課題 データ活用（データ分析（人材・稼働））	2022年度の実践取組みを踏まえた想定課題 データ活用（個人情報（本人同意））
本人 社員等	●PHRを用いて習慣を可視化し、社員自らの自律的な健康増進活動を後押しする（セルフケア）	PHRサービス	歩行 睡眠 バイタル 食事	●従業員のヘルスリテラシー向上に向けた環境づくり	●会社施策で体重等の個人情報を入力することに心理的ハードルがある ●ノウハウ不足（健康イベントの効果測定・取組のエビデンス） ●アプリの利用率向上（特に、若年層）	PHRサービスで対応するため対象外 ※産業医による活用はユースケース1を、会社による統計情報の利用はユースケース2を参照

（出典）Well-being societyの実現に向けたデータ利活用による健康経営の実践ー従業員の健康関連データ利活用の実践及び実態調査を踏まえたデータ利活用の基本ユースケース（案）ー』の発表について
提言・報告書｜健康長寿産業連合会　/　well-being100