

健康経営銘柄2016

一選定企業紹介レポート一



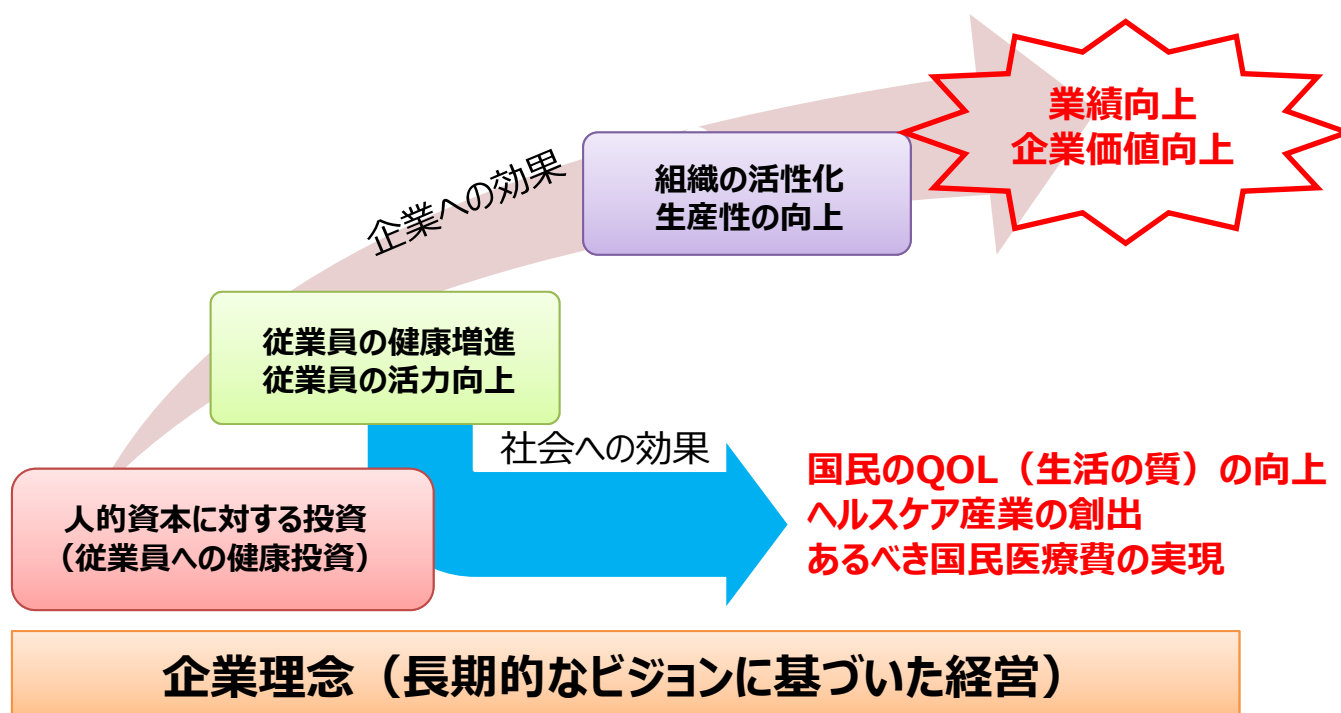
■「健康経営銘柄」とは

経済産業省は、日本再興戦略に位置づけられた「国民の健康寿命の延伸」に対する取り組みの一環として、東京証券取引所と共同で、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる企業を「健康経営銘柄」として選定しています。

「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下、従業員等の健康管理を経営的な視点から考え、戦略的に取り組むことです。

健康経営の推進は、従業員の活力や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、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（生活の質）の向上やあるべき国民医療費の実現など、社会課題の解決に貢献するものであると考えられます。

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



■「健康経営銘柄2016」選定の流れ

第2回目の選定となる「健康経営銘柄2016」は、以下の行程を経て選定しました。

①「平成27年度 健康経営度調査」の実施

経済産業省が、国内全上場会社(3,605社*)に対して「平成27年度 健康経営度調査(従業員の健康に関する取り組みについての調査)」を実施。

* 2015年(平成27年)9月1日時点。

②評価基準に基づき「健康経営」に優れた企業を選出

①の調査に回答のあった企業を、外部有識者委員会(詳細は次頁)が策定した評価基準に基づいて評価。このうち、選定対象となる東京証券取引所上場会社(TOKYO PRO Market上場会社を除く3,464社*)で評価結果が上位20%であった企業を「健康経営」に優れた企業(選定候補)として選出*。

* 2015年(平成27年)9月1日時点。

* 重大な法令違反等がある場合は選定候補から除外する。

③財務指標スクリーニングを経て「健康経営銘柄2016」の選定

②で選定候補として選出され、かつ、ROE(自己資本利益率)の直近3年間平均*が、業種平均以上又は8%以上であった企業のうち、②の評価結果が業種内で最も高順位の企業を「健康経営銘柄2016」として選定。

* 2015年3月末を起点とする。

* ①～③を経た結果、選定候補がない業種は非選定とする。



■ 健康経営度調査基準検討委員会の設置と 健康経営度調査の実施

健康経営度調査における評価基準は、医療関係者、投資家、学識経験者、金融機関、保険者等により構成される「健康経営度調査基準検討委員会」による検討を経て策定しています。

本委員会では、まず、大企業における健康経営の取り組みについて、評価の視点を5つのフレームワーク※¹に整理し、総計約100項目となる評価項目を設定しました。

健康経営度調査は、その総計約100項目にわたる評価項目を質問項目に落とし込み、実態調査として、国内全上場会社(約3,600社※²)に対し回答を依頼することで実施しています。 ※³

※¹ 次ページに詳細記載

※² 2015年(平成27年)9月1日時点

※³ 調査依頼先以外(非上場企業)においても自発的な回答があった場合は受付。

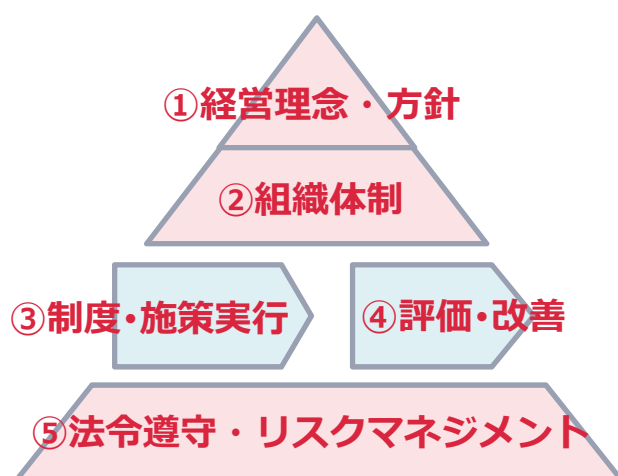
健康経営度調査基準検討委員会

座長：	森 晃爾	産業医科大学 産業生態科学研究所 教授
委員：	荒井 勝	特定非営利活動法人社会的責任投資フォーラム 会長
	尾形 裕也	東京大学政策ビジョン研究センター 特任教授
	川崎 哲史	株式会社日本政策投資銀行 環境・CSR部 次長
	小松原 祐介	健康保険組合連合会 保健部 保健事業グループ グループマネージャー
	渋谷 健	コモンズ投信株式会社 取締役会長
	藤野 英人	レオス・キャピタルワークス株式会社 取締役CIO
	前田 善三	ガバナンス・フォー・オーナーズ・ジャパン株式会社 責任投資ヘッド
		オブザーバー/株式会社東京証券取引所
		協力/厚生労働省

■ 健康経営を評価するための5つのフレームワーク

大企業の健康経営度を評価する上では、各企業の健康経営の取り組みが“経営基盤から現場施策まで”の様々なレベルで連動・連携しているか、という視点から「経営理念・方針」「組織体制」「制度・施策実行」「評価・改善」「法令遵守・リスクマネジメント」の5つをフレームワークとして設定しています。

また、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つつ、評価配点のウェイト(重み付け)を設定しています。



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

*定量値ではなく適否判定のため非設定

<評価指標の例>

1. 経営理念・方針

- ・ 企業経営における従業員の健康保持・増進の位置づけの認識
- ・ 従業員の健康保持・増進に関する経営方針などへの明文化
- ・ 経営トップ自らによる従業員の健康保持・増進に係る情報の社内外への発信

2. 組織体制

- ・ 従業員の健康保持・増進の推進を統括する組織の形態
- ・ 専門人材（産業医、保健師、看護師など）の活用
- ・ 従業員の健康保持・増進の推進に対する企業経営層の関与

3. 制度・施策実行

- ・ 従業員の健康保持・増進を行う上での従業員の健康状態や取組に係る課題把握
- ・ メンタルヘルスに関する各種チェックの実施
- ・ 労働時間の管理のための制度や施策の実施

4. 評価・改善

- ・ 従業員の健康保持・増進を目的として導入した施策の効果検証の実施
- ・ 健康状態、医療費、生産性等、取組の具体的改善効果の把握
- ・ 従業員の健康保持・増進施策の効果検証を踏まえた改善の取組

5. 法令遵守・リスクマネジメント

- ・ 関連法令における重大な違反に係る行政指導等の有無

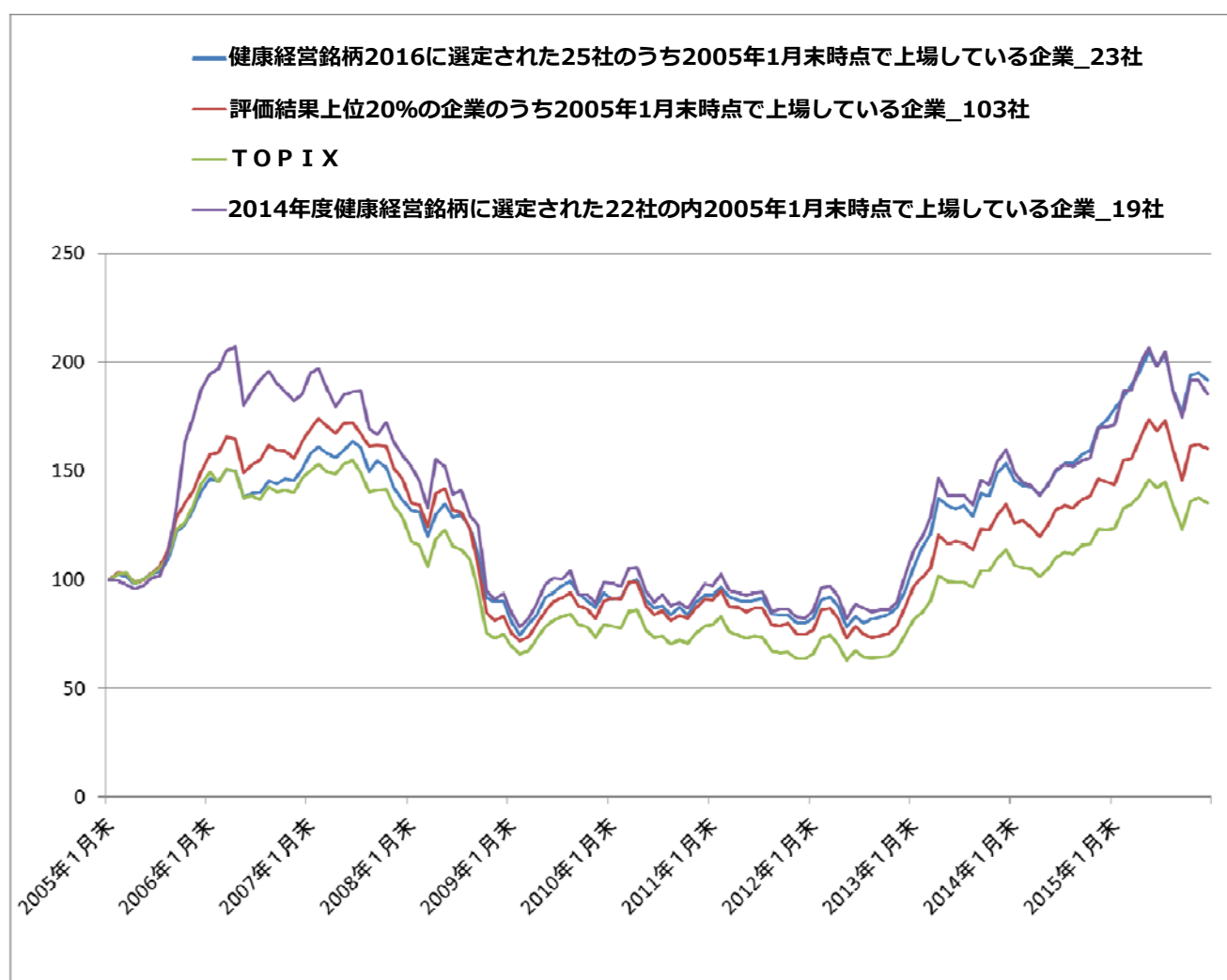
■「健康経営銘柄2016」選定企業一覧（25銘柄、銘柄コード順）

銘柄コード	企業名	業種	備考
1911	住友林業	建設業	初選定
2120	ネクスト	サービス業	初選定
2502	アサヒグループホールディングス	食料品	連続選定
2651	ローソン	小売業	連続選定
3591	ワコールホールディングス	繊維製品	初選定
4452	花王	化学	連続選定
4507	塩野義製薬	医薬品	初選定
4543	テルモ	精密機器	連続選定
4902	コニカミノルタ	電気機器	連続選定
5012	東燃ゼネラル石油	石油・石炭製品	連続選定
5108	ブリヂストン	ゴム製品	連続選定
5332	T O T O	ガラス・土石製品	連続選定
5406	神戸製鋼所	鉄鋼	連続選定
5947	リンナイ	金属製品	初選定
7012	川崎重工業	輸送用機器	連続選定
7013	I H I	機械	初選定
7862	トッパン・フォームズ	その他製品	初選定
8001	伊藤忠商事	卸売業	初選定
8566	リコーリース	その他金融業	初選定
8601	大和証券グループ本社	証券・商品先物取引業	連続選定
8766	東京海上ホールディングス	保険業	初選定
8860	フジ住宅	不動産業	初選定
9005	東京急行電鉄	陸運業	連続選定
9201	日本航空	空運業	連続選定
9719	S C S K	情報・通信業	連続選定

※選定基準に達していない業種は非選定

【参考】時価総額の推移

「平成27年度 健康経営度調査（従業員の健康に関する取り組みについての調査）」の回答企業の内、健康経営銘柄に選定された25社、評価結果上位20%の企業の時価総額の合計の推移（※）を試算しました。参考としてTOPIXの推移を掲載しています。2005年1月末を起点100とし、2015年12月末までの各月末時点の各社の時価総額からグラフを作成しております。



※ TOPIXの算出方法とは異なり、増資・自己株式消却などの市況変動によらない時価総額の増減を加味しておりません。TOPIXの算出方法は、日本取引所グループwebサイトをご覧ください。

■ 日本取引所グループwebサイト <<http://www.jpx.co.jp/markets/indices/topix/>>

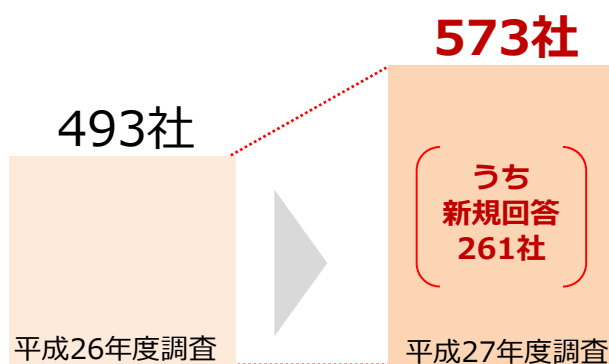
【参考】平成27年度 健康経営度調査結果からみる企業の変化

【健康経営に取り組む企業の増加】

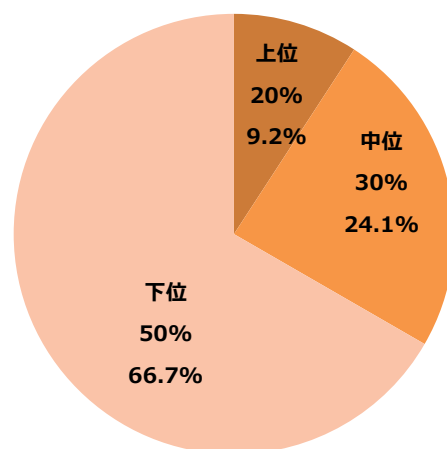
調査結果の特徴としては、「回答企業数の増加」であり、前回の493社から573社へと回答企業数は、80社増加しています。新規回答企業の261社を含め、平成26年度調査から延べの回答企業数は754社となりました。特に新規回答企業(261社)の評価を見ると、24社(9.2%)が上位20%圏内に入っており、潜在的な健康経営に優れた企業も一定数存在することが確認できました。健康経営の認知や、外部評価等を通じて健康経営に係る取り組みを一層推進しようとする動きが、前回調査時より着実に拡大していると考えられます。

■ 回答企業数の変化

のべ**754社**が回答！



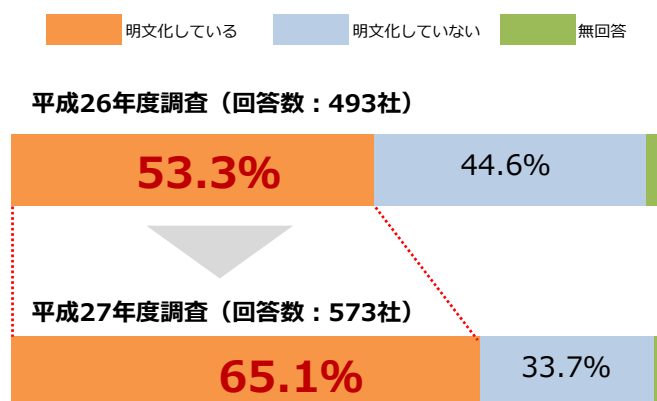
■ 新規回答企業（261社）の評価結果



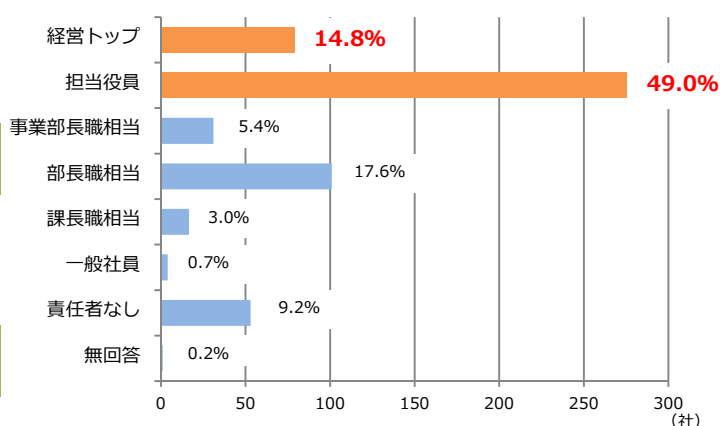
【情報発信、経営層による健康経営へのコミットの増加】

「従業員の健康保持・増進の理念・方針の明文化の状況」について、昨年度の調査では明文化している企業が53.3%であったことに対して、平成27年度の調査では65.1%と、11.8ポイント増加しました。「従業員の健康保持・増進の推進の責任者の役職」については、経営トップ14.8%、担当役員が49.0%と、役員層が過半数を占めており、「理念・方針」を明文化し、経営トップをはじめとする経営層がコミットして推進する健康経営が広がっていると考えられます。

■ 健康保持・増進の理念・方針についての明文化有無



■ 健康保持・増進のマネジメント責任者





選定企業 取り組みレポート

～選定企業からの取り組み紹介～

初選定

1911 住友林業株式会社

住友林業は、経営理念に基づく倫理行動規範として定めている「私たちが大切にしたいこと」の中に、「家族の尊重：自らと家族を大切に、豊かな未来を築く」を掲げ、安全衛生管理規程において、職場における従業員の安全と健康を確保することを謳っています。

従業員の健康保持・増進のマネジメントの責任者は経営トップであり、施策の立案から効果検証まですべてに経営トップが関与し、人事部内に専任者を設置しています。

長時間労働改善のために住宅事業本部の各拠点ごとに「働きかた向上委員会」を設置し、それぞれの職場に適したテーマを決めて取り組みを実施しています。メンタルヘルス不調予防として、社内に臨床心理士の資格を持つ社員を配置する他、社内・社外の相談窓口を充実させています。メンタルヘルス不調による休業者に対しては復職支援のフローを確立し、一人一人に合わせたきめ細やかな対応を実施しています。加えて、勤務時間中の全面禁煙実施を2010年から進めており、禁煙カウンセリング窓口の周知等も行っている他、社内で定期開催している「カジュアルフリーディスカッション」において、喫煙によって健康を損なった知人の話など、具体的な経験談により、経営トップ自らが禁煙を従業員へ呼びかけ、健康管理の大切さを話しています。

従業員の健康保持・増進への対策・施策実行の成果の現れとして、隔年で定期的に計測している従業員満足度の数値が2011年度：76.1%から2015年度：80.6%に向上しています。



【住友林業グループの経営理念とCSR経営】



【カジュアルフリーディスカッション】



初選定

2120 株式会社ネクスト

ネクストは社是に「利他主義」を掲げ、経営トップ自らがコミットし従業員のモチベーションや健康状態への配慮を行っています。

社内のコミュニケーション改善や健康増進施策の企画立案には経営層が関わり、自らの参加についてもSNSを通じてなど、積極的な情報発信を行っています。

従業員のメンタルヘルス対策に特に配慮を行っており、「リフレッシュする」ということの重要性を会社全体として意識し、長期休暇の際にはリフレッシュ手当を出しています。社員旅行の実施も行っています。

長時間労働への対策も重要視しており、月次に部門ごとの労働時間管理表を作成し役員と部長へ共有し必要に応じて人事より改善指導を行っています。

従業員満足度を定期的に計測し、従業員がいきいきと働ける職場環境を整える他、衛生委員会にて議論されたトピックを社内のデジタルサイネージで表示し、季節に応じて健康保持・増進に関して留意してほしいことの周知徹底を行っています。



【経営トップ自らが社員の健康づくりについてイントラネットで発信】



【ネクストグループで実施した社員旅行】



参考) 2015年「働きがいのある会社」ベストカンパニーに5年連続で選出、ベストモチベーションカンパニーアワード2015、第三位受賞

2年連続

2502 アサヒグループホールディングス株式会社



アサヒグループホールディングスの中核事業会社であるアサヒビールは「健康基本方針」として「社員が自立して心身の健康管理を行えるよう、会社として積極的な支援を行い、活き活き挑戦企業を実現する基盤を形成する」ことを明記しています。

従業員の健康保持・増進のマネジメントの責任者は経営トップであり、毎月全社員が視聴するDVDや賞与支給時の社長の手紙では、社員本人と家族の健康の大切さについて経営トップ自らメッセージを発信しています。また、人事部から委託を受けるグループ内の専門組織が、従業員の健康保持・増進の推進役を担っています。

全国の工場や主要営業拠点など約20箇所で精神科医と顧問医契約を行い、メンタルヘルス対策の体制を構築した他、全国の主要な営業拠点に保健師を増員し、従業員への保健指導体制を充実させています。これまで全事業所一律でウォーキングキャンペーン等の施策を実施していましたが、これを廃止し、事業場の健康課題と社員ニーズに合った施策を実施する形に変更しました。具体的には、事業場の保健師が中心となり各種イベントの企画・運営を行うことができるよう、予算措置を含め運用方法を見直した結果、従業員の参加率が向上し、バラエティ豊かな施策が全国で実施されるようになりました。

医療専門職を交えた心身の健康支援体制が整ったことで、長期欠勤・休職者数が2011年から2014年で約4割減少し、組織全体の社員一人当たり売上高は約1000万円向上しています。

【全社員が視聴するDVDにて経営トップから情報発信】



【ヘルシーランチセミナー】



2年連続

2651 株式会社ローソン



ローソンは、企業行動憲章にて「健康づくりやワーク・ライフ・バランスの実現を推進します」と明記し、倫理要綱、就業規則において従業員の健康への留意を規定している他、経営トップからの社内外へのメッセージとして従業員の健康維持の重要性を発信しています。

経営トップ自らがCHO（チーフ・ヘルス・オフィサー）として健康経営を推進しています。CHO補佐には統括産業医と健康保険組合理事長がそれぞれ就任しており、人事本部内に専門の部署を設置し、産業医・健康保険組合・労働組合等と連携した様々な施策を展開しています。

事業主・健康保険組合・労働組合の三位一体の取り組みとして、全従業員に向けた日々の健康管理を行う新保健事業「ローソンヘルスケアポイント2015」をスタートさせました。プログラムの達成状況に応じ、最大1万Pontaポイント（10,000円相当）を付与するプログラムです。このプログラムへは、開始から3か月で全従業員の95%が利用登録し運用を行っています。スタートしたばかりですが、2011年度時点と比較し現時点にて運動習慣者比率が約5%増えており、今後引き続き改善効果の検証を行っていきます。

また、肥満、脂質、血圧、血糖値などの2018年の社員健康目標値を設定し、社員の健康を守る取り組みを更に推進しています。目標値に向けた数値の推移や情報をまとめた「健康白書」を毎年作成しています。

【全従業員に向けた健康管理のための保健事業 案内パンフレット】



3591 株式会社ワコールホールディングス



【子宮頸がん社内セミナー】



【乳がん検診車による事業所内での検診】



ワコールでは、経営方針において「健康経営の戦略的推進」を明記し、2015年11月に「お客さまに“美”と“健康”を届ける企業として、社員の自律的な健康管理を積極的に支援し、一人ひとりが心身ともに美しく健やかに活動できる環境づくりを通して、活力に満ちた健康経営を目指す」という「ワコール健康宣言」を行いました。

健康保持・増進のマネジメントの責任者は経営トップとし、会社・健康保険組合・労働組合が三位一体となって、健康経営を戦略的に推進しています。健康保険組合には、保健師を中心とする健康保持・増進のための専門部署「健康開発チーム」を設置しています。

従業員の多数を占める女性への施策としては、外部医療機関で乳がん・子宮がん検診を定期健診時にセット受診できる環境整備や事業所内でのバス検診を実施しています。また、より生産性の高い働き方の実現のための労使による労働時間対策の実施、喫煙率の低下を目的とした禁煙補助剤の処方、節目年齢での人間ドック受診費用の補助等も行っています。

乳がんの受診率は81.0%（2010年から2.8%増加）、子宮がんの受診率は65.1%（2010年から10.7%増加）と、一般企業の受診率に比較して高い水準になっています。また、有所見者の二次検診受診率も、乳がん87.3%（2012年から19.3%増加）、子宮がん84.4%（2012年から13.2%増加）と向上しています。

2016年度からは、楽しみながら健康増進への取り組みを継続するためのサポートとして成果に応じたポイントを付与する「健康マイレージ」を開始するほか、各自の健康づくりに役立つ講演会を定期的開催します。

2年連続

4452 花王株式会社



自然と調和する ころる豊かな毎日をめざして

【健康ランチセミナーにて簡単ストレッチを実践】



【内臓脂肪測定器を活用した保健指導】



花王は、「花王グループ健康宣言」を行っており、健康な社員と家族があってはじめて会社の発展があり、社員ひとりひとりが健康経営を標榜する企業の一員として「健康づくり」を実践することを明記しています。また、自社の健康課題とその対策については経営トップが自ら把握し、「健康」は個人生活の基盤ばかりでなく社会の財産であることを社長自ら発信しています。

社員の健康保持・増進の責任者は経営層であり、人財開発部門内に専門の部署を設置し、産業医や看護職等の医療専門職と健康保険組合、事業場社員代表等様々な組織と連携した健康経営の推進を行っています。

35歳以上の社員への特定保健指導を健康保険組合から事業主側へ委託し、内臓脂肪測定器を活用する等の工夫をしながら指導を徹底している他、社員の高齢化に伴う生活習慣病の重症化予防のために就業上の配慮基準を導入したり、ポピュレーションアプローチとして健康マイレージというインセンティブ制度の活用、健診前キャンペーンを行う等、対象者に合わせた施策を複合的に実施しています。

様々な施策の結果、過去5年間の比較で、メタボリックシンドローム該当者予備群が2.6%減り、健診における有所見率についても高血圧が0.8%、脂質異常が1.5%、高血糖が1.5%それぞれ減少し、一人当たり医療費も約12%減少しています。

初選定

4507 塩野義製薬株式会社



塩野義製薬は、「常に人々の健康を守るために必要な最もよい薬を提供する」という基本方針達成のためには、まずはシオノギの従業員自身が健康であることが重要との考えから、社長名で「シオノギ健康宣言」を行いました。全ての従業員とその家族の健康維持・増進にコミットし、健康増進施策の実施と共に、従業員が能力を最大限に発揮できるような職場環境の整備に取り組んでいます。

従業員の健康維持・増進のマネジメント責任者は経営トップであり、事業主である塩野義製薬・産業医・健康保険組合が一丸となり、全社の健康保持・増進に努めています。

2009年には事業主・産業医・健康保険組合の代表者の連名で社内禁煙を推進する声明文を発表し、事業所での喫煙場所制限、健康保険組合から禁煙チャレンジの費用補助など、喫煙率ゼロを目指し、各種施策を行っています。2013年には健保組合が主催するウォーキングイベントについても社長が自ら従業員へ参加促進を行い、さらに、2015年からは従業員のレセプトデータについて事業主と健保組合の共同利用による重症化予防の推進など、コラボヘルスの推進を行っています。

喫煙者率は2008年度：27.5%から2014年度：18.7%まで低下し、一人当たり年間医療費も2013年と比較した現在、約5,000円減少しています。

【経営トップ・産業医・健保が一体となって禁煙啓発。
下記は社内啓発ポスター】



2年連続

4543 テルモ株式会社



テルモは、社員に向けたイントラネット上に「健康経営」に特化したサイトを設置し、社員が健康であるからこそ会社も発展していくこと、医療に携わる企業として、率先して健康経営を目指すことを経営トップからのメッセージとして発信しています。

経営トップを社員の健康保持・増進の責任者として、人事部・各事業所総務・営業管理、衛生管理室（産業医・看護師）、テルモ健康保険組合が連携して健康保持・増進活動を進めています。

具体的には、以下のような参加意欲を引き出す工夫を行った健康増進施策を多数実施しています。

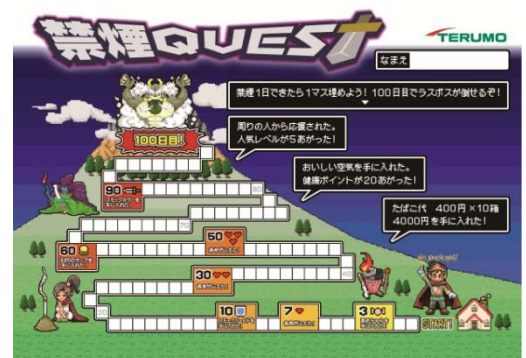
- ・「**体温上げて健康増進**」キャンペーン：ICTツールを活用したウォーキング（中強度活動）促進。本社・開発・生産・営業拠点の社員が参加。
- ・「**ちょこっとダイエット大作戦**」：健診前2か月間の体重記録、減量目標達成、食生活・生活習慣病等に関する健康クイズへの回答結果により得られるポイントが目標を超えると景品がもらえる。
- ・**禁煙推進施策**：すごろくのように禁煙日数をカウントできる「禁煙クエスト」や、社員の家族を職場に招くファミリーデーで禁煙セミナーを行い家族から禁煙を促すなど、楽しみながら禁煙を継続できる。

ウォーキング施策の参加者は2015年秋には前年の約2倍に増え、ダイエット施策は約80%が減量目標達成、喫煙率は2013年度34%から2014年度32%へ減少しています。

【ICTツールを活用したウォーキングイベントを開催】



【楽しみながら禁煙に取り組むことのできるプログラムの提供】



2年連続

4902 コニカミノルタ株式会社



KONICA MINOLTA

【社長名で発信している『健康宣言』】

コニカミノルタは、経営トップ自らの発信による「コニカミノルタグループ健康宣言」において「従業員の健康がすべての基盤」との認識のもと、健康第一の企業風土の醸成を行うこと、また、従業員自らも健康が本人、家族そして会社の基盤であることを理解し、自律的な健康維持増進活動を実践することを明記しています。

人事部内に健康保持・増進を行う専任部署をもち、施策の決定には経営トップが関与しています。人事部の専任部署のリーダーが健康保険組合の常務理事を兼任するコラボヘルス体制の下で、労働組合、産業医、保健師、管理栄養士等との連携による健康保持・増進の推進活動を幅広く展開しています。

メンタルヘルス対策が喫急の課題であるという認識を経営トップと共有し、全従業員を対象にした「ストレスチェック」を2012年度から年2回実施しています。個人のセルフケアだけではなく、ストレス度が高い職場に対しては、担当人事が組織長をサポートしながら職場環境改善に取り組む体制の強化を図り、メンタルヘルス不調者の新規発生・再発防止を図っています。更に最大3カ月の「復職準備勤務（リハビリ勤務）」制度を導入し、産業医との定期的な面談や復職先上長へのガイドブックの配布等、メンタル不調による休務から復職する従業員への手厚いフォローを実施しています。

メンタルヘルス不調による長期休務者数が2011年度から2014年度にかけて約3割減少しており、復職準備勤務制度の導入によって再休務者数が制度導入後の2012年度に対前年度比で半減しています。

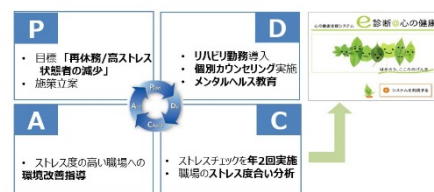


【PDCAサイクルに基づくメンタルヘルス対策】

メンタル対策

➤ 職場環境改善

職場のストレス度を集計/ランク付け、組織長の気付きを促し環境改善



2年連続

5012 東燃ゼネラル石油株式会社



東燃ゼネラル石油株式会社

【社長の安全衛生査察】



東燃ゼネラル石油は、業務遂行指針の一つである「健康に関する方針」において、「従業員の健康は会社の発展に欠かすことができない」という認識を全社にて共有しています。

健康管理体制の責任者は経営トップであり、強いリーダーシップで健康管理を進めています。最大の特徴として、国内では珍しい医務部（産業医・保健師）と産業衛生部（産業衛生技術者、インダストリアルハイジニスト）の専門職による共同体制を設置し、15年以上にわたり、職場の健康障害因子のリスク評価、リスク低減策実施、リスクベースの特殊検診および労働衛生教育など、労働疾病予防対策を進めています。

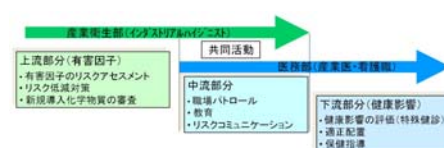
あわせて、35歳以上の従業員を対象とした人間ドック利用者への補助制度や、各種健康推進プログラムを実施しています。

メンタルヘルス対策においても、各種メンタルヘルス教育をはじめ、職場復帰時における本人、主治医、職場、産業医、人事の関係者による連携協力体制や職場復帰後の継続的なフォローアップ体制の構築、新入社員に対する全員面談の実施など、その充実を図っています。

また、ワークライフバランスにも積極的に配慮しており、2014年の有給休暇取得率は92.3%、平均時間外労働時間数は19.2時間/月/人となっています。

一人当たりの年間医療費については、2010年度と比較して、2014年度は約3万円減少しています。

【医務部と産業衛生部の共同体制】



2年連続

5108 株式会社ブリヂストン

BRIDGESTONE

【ワークライフバランスセミナー】



【健康サポートメニューの提供】



ブリヂストンは「CSRは経営そのもの」という考えのもと22の課題を設定しています。その課題の一つとして「職場の安全衛生・従業員の健康管理の充実」を掲げ、従業員の心身の健康増進を図り、能力を発揮できる環境の整備に取り組んでいます。

人事・労務本部が主体となり従業員の健康保持・増進を推進しています。また、各事業所に健康管理センターを設置し、産業医による適切な指導などを行っています。

労働時間管理の取り組みとして、労働時間委員会等の会議運営による労使での課題共有化と改善、年休取得目標の設定と実績管理、ワークライフバランスセミナー開催、定時退社日の設定と労使巡回などを実施。適正な労働時間での勤務を推進しています。また、生活習慣病などの疾病予防施策として、社員食堂での健康サポートメニューの提供に加え、指導を必要とする従業員に対し産業医・保健師による食事指導を行う他、健康保険組合、労働組合と共同でスリムアップキャンペーンを実施しています。

2年連続

5332 TOTO株式会社

TOTO

【職場内での運動器具の提供、運動環境の整備】



【チームで取り組むウォーキングイベント 表彰の模様】



TOTOは、TOTOグループ企業理念として「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」と明記し、従業員の行動指針や行動憲章においても従業員の健康保持・増進の重要性を明示し、イントラネット等に掲載しています。

専任部署として人財本部ヘルスケアセンターを設置し、経営トップと確認した健康管理に対する方針の結果をイントラネット上で公開し、各拠点の推進方針として徹底を図っています。また、経営トップが参加する会議の資料内で健康に関するテーマも都度議論しています。

「一人では参加できない」「モチベーションがほしい」といった従業員の声を活かしたウォーキングイベントとしてチームで歩数を競うイベントを実施した結果、1日1万歩以上歩いた従業員がイベント前より44%増加した他、1日8,000歩以上歩く従業員が14%から80%に増加するなど、歩数を意識する従業員を大幅に増加させることができました。イベントへの参加者においては「1日1時間以上身体活動を行う」人が8.1%増え、運動習慣者比率も2011年度と比較し全従業員で約2%増加しています。その他、昼休みに運動ができるように環境を整える、イントラネットで健康づくりに関する情報を掲載するなど、従業員の健康意識と行動変容を促進する仕掛けを継続的に行っています。

2年連続

5406 株式会社 神戸製鋼所

KOBELCO

【健康管理に関する主な取り組み】

「メンタルヘルスの充実」に向けて		
メンタルヘルス不調者の予防	対象:全従業員	全事業所にカウンセラーを配置。異動や異登、異格時など業務の変化に対応したカウンセリング受診を積極的に実施。専用ダイヤルを設け、電話でも受け付けている。
「メタボ等ハイスコア要素の削減」に向けて		
血液検査	対象:20-25-30歳の全従業員	法律では35歳から義務づけられている健康診断の血液検査を、前回の年齢に実施。ハイスコア要素(メタボ)への早期対応につなげる。
健康チャレンジ活動	対象:健康保険加入者(18歳以下の家族は除く)	運動・禁煙・減量などに一定期間取り組み、目標達成者にはプレゼントを贈呈している。
「がん等の早期発見を促すフィジカルヘルスの充実」に向けて		
コペルメディカルチェック50	対象:50歳以上の全社員	人間ドックのオプション項目(腫瘍マーカー、乳がん検査、脳疾患検査など)への費用を全額負担。
夫婦健康チェック50	対象:50歳以上の全従業員、および配偶者	人間ドックのオプション項目(腫瘍マーカー、乳がん検査、脳疾患検査など)への費用を一部負担。
胃がん・大腸がん検診	対象:35歳以上の全従業員	全額健康保険負担。
子宮がん・乳がん検診	対象:全女性従業員	全額健康保険負担。

【各部署の安全専門指導員へのメンタルヘルス研修】



神戸製鋼所は、企業理念の中にある「社員一人ひとりを活かし、グループの和を尊びます」という文言により「社員の健康への配慮を図り、一人ひとりを活かしていく」ことが自社の健康経営方針であるというメッセージを発信しています。また、安全衛生管理方針には「安全衛生は事業経営の基盤であり、全ての事業活動に優先する」という理念を明記し、安全で安心して働くことのできる職場の実現を図るという方針を従業員に向けて発信しています。

自社の健康課題の把握から効果検証まで経営トップが関与し、従業員の健康保持・増進のマネジメントの責任者を経営層とし、人事労政部内に専門部署を設置し、各種取り組みを行っています。中でもメンタルヘルス不調対策は重点的な課題として様々な取り組みを行っています。新入社員等が気軽に相談できる窓口として「なんでも相談室」を開設している他、健保組合にも電話相談窓口を設けるなど、社内外でのメンタルヘルス不調に関する相談体制を構築しています。また、全事業所にカウンセラーを配置し、管理監督者を対象とした部下への気付き教育や体験カウンセリング等を実施しています。2011年からは復職判定基準も明確化しました。その結果、部下に異変があった場合は上司が早めに産業医やカウンセラーへ積極的に相談するなど、早期発見・早期対応に繋がり、平均休業日数は減少し、メンタルヘルス不調による休業者の1年以内での再発者率も減少しました。

初選定

5947 リンナイ株式会社

Rinnai

【メンタルヘルスに関する社内セミナー】



【家族も対象にしたウォーキングイベント】



リンナイは、経営計画、倫理要綱、人事部経営計画指針において従業員の健康保持・増進の重要性を明記しています。

健康保持・増進に関する企画の立案、実施について経営トップが関与し、人事部内に専任部署を設置し、健保組合、従業員組合との連携や、専任保健師による健康保持・増進活動を行っています。

従業員食堂において、栄養士と連携した健康的なメニューを提供したり、従業員組合が主催するスポーツ大会、ボーリング大会、ウォーキングフェスティバルへ会社側が費用負担を行ったり、健康保険組合と連携し各種がん検診や人間ドック等を行っています。健康増進施策へは経営トップ自らも参加しその旨について従業員へ情報発信しています。また、メンタルヘルスについては、全社員対象のほか、対象者の属性別（新入社員／主任・係長クラス／管理者クラス）の研修プログラムを運用しています。

こうした取り組みを通じ、従業員の満足度が60%（2010年度）から68%（2014年度）へ上がっている他、疾病による休業日数も前年比で12%減少しています。

2年連続

7012 川崎重工業株式会社

川崎重工業は 全社安全衛生管理要綱において、「人間尊重」並びに「健康第一」を旨とし、「安全と健康を最優先する職場風土を構築し、心身ともに健康に働くことのできる安全で快適な職場環境の実現」を理念に掲げ、保健衛生面では特にメンタルヘルス対策を強化することを明記しています。

経営トップより権限委譲された担当役員を最高安全衛生管理者とし、全社の健康保持・増進をマネジメントし、人事本部内に専門の部署を設置しています。健保組合、労働組合等他組織とも連携した健康保持・増進を行っています。

毎年7月を安全衛生強化月間とし、7月1日には経営トップ自ら全従業員に対して、従業員自らのみならず家族と共に生活習慣の改善、健康の増進に努めることを発信しています。具体的には、会社・健保組合・労働組合で共催している健康保持増進施策である「カワサキ健康チャレンジ（生活習慣を改善するためのプログラムを複数提示し、8・9月の2ヵ月間で目標を達成した従業員へ達成賞を進呈）」へ積極的に参加するよう推奨しています。

カワサキ健康チャレンジへの参加率は、年々増加しており、2015年度は、前年度比で18%増加しています。また、2015年11月末現在における1ヶ月以上の傷病休業件数は、前年同月比で7.3%減少しています。



【家族も一緒に参加できる健康増進施策『カワサキ健康チャレンジ』】



初選定

7013 株式会社IHI



Realize your dreams

IHIでは、「人材こそが最大かつ唯一の財産である」を経営理念としており、人材を最も価値ある経営資源と捉えて、ともに働く全ての人の健康の確保と、働きやすい職場づくりに取り組んでいます。グループ全体の安全と健康管理を統括するための組織として、経営トップを委員長とする全社委員会を設置し、健康管理の取り組み方針の策定などを行い、人事部の専門部署と本社及び工場所在の各地区に配置している12名の常勤産業医・45名の常勤保健師が協力して、従業員のメンタルヘルスカケア、生活習慣の改善、働きやすい職場づくりなどの取り組みを進めています。また、健康保険組合と連携し、被扶養者健診の実施やその結果に基づく保健指導、「健康チャレンジキャンペーン」などを実施しています。

メンタルヘルスカケアに関しては、2003年にストレスチェック制度を導入し、高ストレス者へのケア・健康リスクの高い職場の改善などを行い、個人と組織の両面から対策を講じています。

この結果、2003年には高ストレス者が全従業員の7.8%でしたが、2014年には全従業員の4.6%まで大きく減少しています。また、集団分析による総合健康リスクは、全社平均で2004年に96.0であったものが、2014年には86.1まで大きく減少しています。このほか、定期健診後のフォローを着実にを行うため社内基準（就業措置基準）を設定し、就業措置が必要とされる従業員に加え、その予備群に着目して産業医及び保健師による個別指導を実施しています。さらに、健康管理活動の継続的な改善を図るため、2014年度に「産業保健活動評価制度」を発足させ、本社及び各地区において20の評価項目に基づき活動内容の評価・改善を行っています。

【産業保健活動評価の様子①】



【産業保健活動評価の様子②】



初選定

7862 トッパン・フォームズ株式会社

TOPPAN FORMS

トッパンフォームズは全社の方針として「健康経営に関する方針」を打ち出しており、多様な人材が生き生きと働けることができる基盤づくりとして、健康保持・増進活動を推進し会社の発展向上を目指しています。

自社の健康課題の把握から制度作成・施策実行・効果検証まで経営トップが関与している他、産業医・保健師等の医療専門職に加え、健康保険組合と連携し実施体制を構築しています。

課題である長時間労働対策をとして、月2回のノー残業デーの設定と事業主と労働組合の協働によるノー残業デーパトロールを実施しています。毎月20日時点での残業時間の管理を行い管理職へタイムリーな注意喚起を実施する他、役員会にて毎月長時間労働者人数と部署を報告しています。

また、健康保険組合と連携し、健康管理Webサービスの利用促進や外部事業者を活用した従業員の健康保持・増進に努めている他、事業所内の完全禁煙化と事業所内診療所による禁煙外来活動、喫煙者・非喫煙者を問わず就業時間内に肺年齢チェック（機材については自社で購入）等を行っています。喫煙率は2010年度38.0%から2014年度28.9%へと大きく減少しました。

【喫煙者・非喫煙者を問わない肺年齢チェック】



【減少している喫煙率】



初選定

8001 伊藤忠商事株式会社



伊藤忠商事は、2015～2017年度中期経営計画における人事・総務部重点施策として「積極的健康増進策を通じた人材力強化の推進」を掲げ、「健康力 商社No.1」による持続的な企業価値向上を実現すべく、健康経営の推進を行っています。健康力向上の礎となる“働き方改革”を推進すべく、経営トップ自らが月に1度の役員会で主要健康施策（朝型勤務等）の改善度をチェックし、メッセージの継続的な発信を行っています。また、人事・総務部には健康管理室を設置し、常勤の産業医、保健師、看護師による健康管理・指導体制を強化しています。**朝型勤務（2013年10月導入）**：20:00～22:00の勤務は「原則禁止」、深夜勤務（22:00～5:00）は「禁止」とし、仕事が残っている場合は「翌日朝勤務」へシフト。翌日朝勤務（5:00～8:00）に対するインセンティブとして、深夜勤務と同様の割増賃金支給や軽食無料配布を実施。本施策による効果（右記【朝型勤務の成果】）は時間外勤務時間の削減を中心にあり、社員の健康に影響を与える長時間労働の是正に繋がっている。

国境なきコンシェルジュ：生活習慣病対象者を含めた要健康指導社員に対して、担当保健師・看護師（コンシェルジュ）が1対1で付き、産業医・専門医と連携の上、国内勤務者のみならず、世界中に駐在している社員に対する健康指導を30年以上に亘り実施。

キャリアカウンセリング室：2001年に他社に先駆けて新設。希望者に加え、2 / 4 / 8年目全員へカウンセリングを実施し、心身の健康状況を把握。

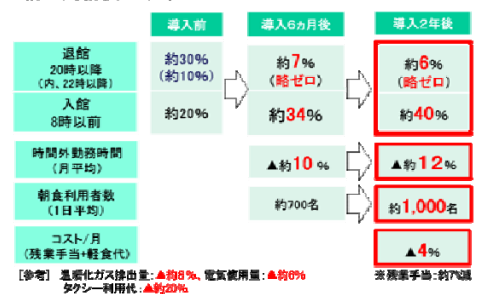
このような施策を通じて、何にも代えがたい社員の“健康感”の充実に図っています。

【朝食配布風景】



【朝型勤務の成果】

朝型勤務後の成果



初選定

8566 リコーリース株式会社

リコーリースでは、「社員一人ひとりを尊重し、豊かさの充実に努め、いきいきと働ける環境をつくる」という基本姿勢のもと、社員の健康配慮への取り組みを行っています。健康管理にあたっては、社員から選出した社員代表、産業医、健保組合の保健師等で組織された衛生委員会が中心となり、各種健康増進イベントの開催や、健康維持の観点から長時間労働の防止に努めるなど、定期的な健康管理を実施しています。

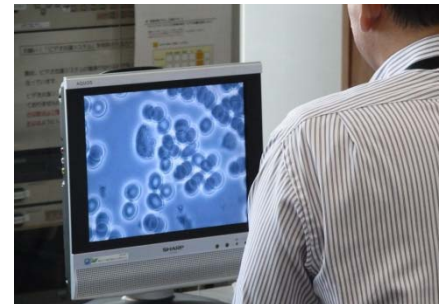
健康増進イベントの取り組みでは、生活習慣病予防のための「健康セミナー」を開催し、血液画像診断等を行っています。定期健診とは異なる角度で健康チェックを行い、社員一人ひとりの健康改善につなげています。その他、婦人科検診も開催し、2014年度の乳がん検診の受診率は8割を超え、多くの社員が受診しています。

長時間労働の抑制については、管理職向け労務管理研修の実施や週1回のノー残業デーの実施、残業時間が一定時間を超えると本人と上司にアラートメールを送信する「長時間勤務&ヘルスサポートDB」を導入し、健康管理セルフチェックを実施するなど、様々な取り組みを行っています。また、長時間労働に起因する健康リスクを低減させるため、必要に応じ産業医による面談も行っています。これらの結果、低水準の残業時間を維持しています。

今後も、健康でメリハリのある働きができる労働環境をつくり、業務効率の向上を目指します。

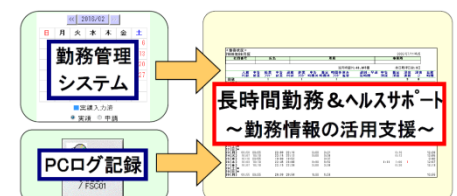
リコーリース株式会社

【血液画像診断による健康改善推進】



【データベースの導入で長時間労働防止】

長時間勤務&ヘルスサポートDB・システム概要



- データの一元管理で就業管理が容易に
- 注意・警告アラームで過重労働・サービス残業の未然防止に

2年連続

8601 株式会社大和証券グループ本社

大和証券グループ本社

Daiwa Securities Group Inc.

大和証券グループは、基本戦略において、「将来にわたって社員の生産性を高め、組織として高いパフォーマンスを発揮し続けるため、より高いレベルで健康経営に取り組む体制を強化」と明文化しています。社員の健康保持・増進のマネジメントの責任者として「CHO（最高健康責任者）」を選任した他、グループ各社役員、産業医、健保組合等が出席する「健康経営推進会議」を四半期ごとに開催しています。また、人事部内に「健康経営推進課」を設置し、人事部・健保組合・産業保健スタッフが強く連携して「社員の健康保持・増進」に積極的に取り組んでいます。

45歳以上の社員を対象に、ウォーキングや腹八分目のイベント参加、健康リテラシーの研修受講により、一定の成果を収めた社員にポイントが付与するインセンティブの仕組みを運用しています。ポイントが一定水準に達すると55歳以降の給与に反映される制度であり、社員の自発的な健康増進活動、生活習慣改善を支援しています。

運動習慣のある社員の比率が2011年度17.3%から2014年度18.2%に上がった他、ポイントインセンティブを開始することで、健康増進プログラムへの新たな参加者が拡大しています。

【四半期ごとの健康経営推進会議】



【ポイントインセンティブによる健康増進】

健康保険ニュース 27.10.19 大和証券グループ健康保険組合

2015秋のウォーキングチャレンジ

秋のウォーキングチャレンジで3ヶ月間の「ウォーキングチャレンジ」を開始いたします。し、かいた歩数を記録して、歩数の多い順に賞品を贈ります。

開催期間 11/11(日)～1/31(日)

応募方法 ① 大和証券グループ健康保険組合のホームページから応募 ② 大和証券グループ健康保険組合のスマートフォンアプリから応募

③ 大和証券グループ健康保険組合のスマートフォンアプリから応募 ④ 大和証券グループ健康保険組合のスマートフォンアプリから応募

⑤ 大和証券グループ健康保険組合のスマートフォンアプリから応募 ⑥ 大和証券グループ健康保険組合のスマートフォンアプリから応募

⑦ 大和証券グループ健康保険組合のスマートフォンアプリから応募 ⑧ 大和証券グループ健康保険組合のスマートフォンアプリから応募

⑨ 大和証券グループ健康保険組合のスマートフォンアプリから応募 ⑩ 大和証券グループ健康保険組合のスマートフォンアプリから応募

⑪ 大和証券グループ健康保険組合のスマートフォンアプリから応募 ⑫ 大和証券グループ健康保険組合のスマートフォンアプリから応募

⑬ 大和証券グループ健康保険組合のスマートフォンアプリから応募 ⑭ 大和証券グループ健康保険組合のスマートフォンアプリから応募

⑮ 大和証券グループ健康保険組合のスマートフォンアプリから応募 ⑯ 大和証券グループ健康保険組合のスマートフォンアプリから応募

⑰ 大和証券グループ健康保険組合のスマートフォンアプリから応募 ⑱ 大和証券グループ健康保険組合のスマートフォンアプリから応募

⑲ 大和証券グループ健康保険組合のスマートフォンアプリから応募 ⑳ 大和証券グループ健康保険組合のスマートフォンアプリから応募

㉑ 大和証券グループ健康保険組合のスマートフォンアプリから応募 ㉒ 大和証券グループ健康保険組合のスマートフォンアプリから応募

㉓ 大和証券グループ健康保険組合のスマートフォンアプリから応募 ㉔ 大和証券グループ健康保険組合のスマートフォンアプリから応募

㉕ 大和証券グループ健康保険組合のスマートフォンアプリから応募 ㉖ 大和証券グループ健康保険組合のスマートフォンアプリから応募

㉗ 大和証券グループ健康保険組合のスマートフォンアプリから応募 ㉘ 大和証券グループ健康保険組合のスマートフォンアプリから応募

㉙ 大和証券グループ健康保険組合のスマートフォンアプリから応募 ㉚ 大和証券グループ健康保険組合のスマートフォンアプリから応募

㉛ 大和証券グループ健康保険組合のスマートフォンアプリから応募 ㉜ 大和証券グループ健康保険組合のスマートフォンアプリから応募

㉝ 大和証券グループ健康保険組合のスマートフォンアプリから応募 ㉞ 大和証券グループ健康保険組合のスマートフォンアプリから応募

㉟ 大和証券グループ健康保険組合のスマートフォンアプリから応募 ㊱ 大和証券グループ健康保険組合のスマートフォンアプリから応募

㊲ 大和証券グループ健康保険組合のスマートフォンアプリから応募 ㊳ 大和証券グループ健康保険組合のスマートフォンアプリから応募

㊴ 大和証券グループ健康保険組合のスマートフォンアプリから応募 ㊵ 大和証券グループ健康保険組合のスマートフォンアプリから応募

㊶ 大和証券グループ健康保険組合のスマートフォンアプリから応募 ㊷ 大和証券グループ健康保険組合のスマートフォンアプリから応募

㊸ 大和証券グループ健康保険組合のスマートフォンアプリから応募 ㊹ 大和証券グループ健康保険組合のスマートフォンアプリから応募

㊺ 大和証券グループ健康保険組合のスマートフォンアプリから応募 ㊻ 大和証券グループ健康保険組合のスマートフォンアプリから応募

㊼ 大和証券グループ健康保険組合のスマートフォンアプリから応募 ㊽ 大和証券グループ健康保険組合のスマートフォンアプリから応募

㊾ 大和証券グループ健康保険組合のスマートフォンアプリから応募 ㊿ 大和証券グループ健康保険組合のスマートフォンアプリから応募

【「特別賞」受賞者へのポイント付与について】

2015秋のウォーキングチャレンジより、大和証券グループ健康保険組合の「特別賞」受賞者には、ポイント付与いたします。

【お問い合わせ先】大和証券グループ健康保険組合 健康経営推進課

初選定

8766 東京海上ホールディングス株式会社



TOKIO MARINE

【毎年10-11月を健康増進月間として健康づくりを推進】



東京海上日動では「お客様に信頼され、選ばれる会社であり続ける」ために、その原動力となる社員とその家族の心身の健康は重要なテーマと考えています。中期計画で目指す「Good Company」を創る原点は、健康経営そのものであるという理念のもと、経営トップからの社内外への情報発信をはじめ、各種取り組みを進めています。社員の健康保持・増進の統轄責任者は経営層であり、経営企画部、人事企画部、個人商品業務部メンバーで構成される健康経営推進会議を定例開催しています。社員の健康管理状況の報告等を通じて、現状把握からその解決まで経営トップが関与する体制を構築しています。毎年10月～11月を健康増進月間とし、個人と組織を対象にした健康づくりキャンペーンを行っています。積極的な取り組みを行った個人や組織をポイント制で表彰しており、2015年度は、2014年度より600名以上増え、約4,200名が参加しました。こうした取り組みにより、運動習慣のある社員の比率が向上するとともに、喫煙率についても改善しました。

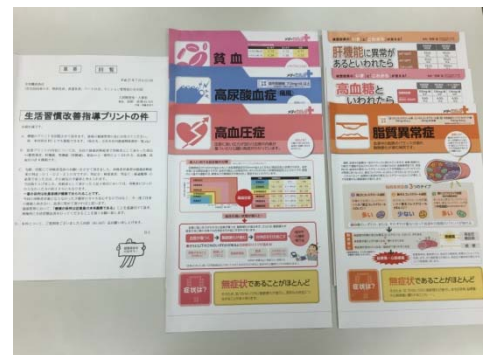
To Be a Good Company

初選定

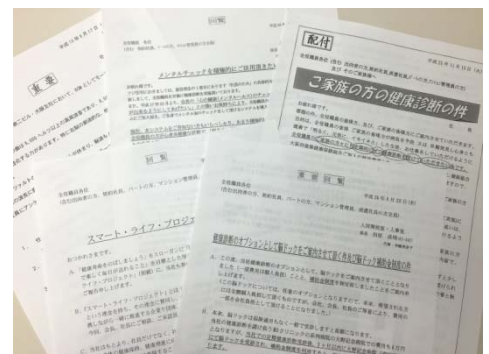
8860 フジ住宅株式会社



【家族にも向けた各種健康増進書類を社内で回覧①】



【家族にも向けた各種健康増進書類を社内で回覧②】



フジ住宅では「役職員の安全と健康に配慮し、快適な職場の形成に努めます。」を行動指針に明記しています。従業員一人ひとりが心身ともに健康であり、業務上は勿論の事、人生上においても明るく、元気に、イキイキと充実した時間を送っていることが、企業にとって大きな活力になり、重要な経営資源と考えています。経営トップが全社の健康保持・増進の責任者であり、人財開発室の健康推進チームが社員の健康保持・増進を強力に推進しております。乳がんのエコー検査の導入や短時間労働者に対する会社負担での健康診断実施等と従業員の家族に健康診断を受けて頂きたい旨を経営トップが全従業員に向けて発信しています。また、従業員が自発的に予防対策を講じられるよう、健康に関する様々な情報を社内回覧する等を行っている他、会社負担で短時間労働者含む全従業員にピロリ菌検査の実施とともに、ピロリ菌除去による胃がんリスクの軽減について従業員への周知を実施しています。なお、ピロリ菌検査の再検査を要する場合においても、全額会社負担としています。健康意識の改善の結果、適正体重維持者率が2011年度の60%から2014年度70%と改善し、メタボリックシンドローム該当者率も2013年度13.08%から2014年度9.38%に改善しました。前述のピロリ菌検査の有所見率についても2011年度23.5%から2015年度11.0%と減少しました。

2年連続

9005 東京急行電鉄株式会社



【管理栄養士の指導を受けてつくる“まかない飯”】

東京急行電鉄は、経営計画において従業員の意欲・働きがいの向上の施策として、「健康経営の取り組み」を明文化し、従業員に対して従業員の健康保持・増進が経営として重要な施策の一つであることを社内外に周知しています。

全社における健康保持・増進のマネジメントの責任者は経営トップであり、健康管理を行う専任部署を設け、常勤の産業医3名・保健師7名という体制で、従業員の健康保持・増進を行っています。

外部事業者のソリューションを使用し、体重コントロールについて職場対抗で競わせたり、鉄道の現業職場で交番制によりつくる「まかない飯」について管理栄養士が現地に赴き、栄養面での指導を行うなど生活習慣の改善を意識させる他、新入社員や異動後3カ月の従業員等、メンタルヘルスに不調をきたしやすくなると考えられる従業員全員に心療内科専門産業医が作成したチェックシートで調査を行い、「悩み」の段階で介入しています。

2014年度のメンタルヘルス不調による従業員あたりの4日以上平均休業者率が0.53%、2015年度現時点の平均休業者率は0.47%であり、メンタル不調の発生が低い状況にあります。



2年連続

9201 日本航空株式会社

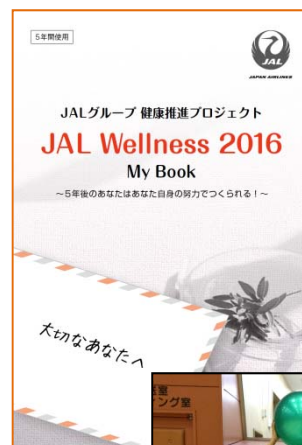


JALは企業理念にある「全社員の物心両面の幸福の追求」を達成するには「心身の健康」が不可欠との認識のもと、社員・会社・健康保険組合が一体となって「JAL Wellness 2016」を設定し、「健康づくり」に取り組んでいます。

自社の健康課題を経営トップが把握し、独立した専門の健康管理部門を設け、常勤の産業医・保健師・看護師・薬剤師・臨床心理士・トレーナーといった医療専門職を中心に、健康保険組合、労働組合等さまざまな組織と連携した健康保持・増進活動を行っています。

個人の健康意識の改革が必要との考え方から、社員が健康を意識するための参加型ブックレット「JAL Wellness 2016 My Book」を全グループ社員に配布するほか、日常的に職場で健康が話題にされるよう、また、ニーズにあった活動展開を促進させるため、全国134人のウエルネスリーダーを選定し、職場の健康づくりを推進しています。

社員の健康意識を改革する種々の活動などにより、JAL本体の有所見率は2011年度の31.8%から2014年度は29.0%に減少しました。また、喫煙率も2011年度17.6%から2014年度15.4%に減少しました。



【全社員に向けた参加型ブックレット】

【札幌・千歳地区のウエルネスリーダーたち】



9719 SCSK株式会社



夢ある未来を、共に創る。

【就業規則に明記している「健康経営の理念」】

第12章 健康経営

第78条（健康経営の理念）

当会社および社員は、次に掲げる健康経営の理念を尊重しなければならない。

「社員一人ひとりの健康は、個人やその家族の幸せと事業の発展の礎である。社員が心身の健康を保ち、仕事にやりがいを持ち、最高のパフォーマンスを発揮してこそ、お客様の喜びと感動に繋がる最高のサービスを提供できる。」

【行動習慣と健診結果を利用したインセンティブ】



SCSKは「夢ある未来を、共に創る」という経営理念の下、「人を大切にします」という約束を掲げ、その実現に向けて「働きやすい、やりがいのある会社」作りを目指しています。そして、役職員の健康こそが全ての礎という理念の下、健康経営を推進しており、就業規則にそれを明記しています。

経営トップ自ら「健康経営推進最高責任者」に就任し、様々な場面を通じて、その想いを全役職員、更には家族の心に訴え続けることで目ざましい成果を上げています。

主な施策としては、「働き方改革」による残業削減・有休取得の推進。それに加えて、禁煙キャンペーンなどの各種健康増進施策に取り組んできました。そして2015年4月より、健康に資する5つの行動習慣の定着度合と、健康診断の結果を評価してインセンティブを支給する「健康わくわくマイレージ」を展開しています。

主な成果としては、残業の削減(2008年度月平均35時間→2015年度17.5時間[11月まで])、有休取得率の向上(2008年度13日[66.7%]→2014年度19日[98%])、喫煙率の低下(2008年度36%→2015年度20%)、ウォーキング実施率の向上(2014年度34%→2015年度64%)、朝食摂取率の向上(2014年度71%→2015年度84%)、休肝日の実施率の向上(2014年度82%→2015年度89%)、歯科健診実施率の向上(2014年度31%→2015年度60%)などです。また、こうした取り組みを通じ、営業利益は、2010年度140億円→2014年度280億円→2015年度予想305億円と推移しています。



ロゴマークについて

「健康経営銘柄」のシンボルとしてロゴマークを策定しています。

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

「健康経営銘柄」の取り組みの2016年版となる今回は、初回である前回のロゴマークに選定年を示す「2016」を付しました。

選定企業の皆様には、このロゴマークの活用を通じ「健康経営銘柄2016」に選定されたことを広くPRしていただくとともに、そうした取り組みを通じ、「健康経営」という概念が社会全体に一層認知・普及されることを期待します。

株式会社東京証券取引所

株式会社東京証券取引所は、世界を代表する取引所であり、アジア太平洋地域で最大規模の証券取引所です。東証は3,400社以上が上場し、時価総額約589兆円（2015年12月末現在）の株式市場を有します。詳細については株式会社日本取引所グループウェブサイト（<http://www.jpx.co.jp/>）をご覧ください。

- 本資料は情報提供のみを目的としたものであり、投資勧誘や特定の証券会社との取引を推奨することを目的として作成されたものではありません。万一、本資料に基づきこうむった損害があった場合にも、株式会社東京証券取引所、経済産業省は責任を負いかねます。
- 本資料で提供している情報は万全を期していますが、その情報の網羅性・完全性を保証しているものではありません。また、本資料に記載されている内容は将来予告なしに変更される可能性があります。記載している過去の情報は実績であり、将来の成果を予想または示唆するものではありません。
- 本資料のいかなる部分も一切の権利は、株式会社東京証券取引所、経済産業省またはその情報提供元に属しており、電子的または機械的な方法を問わず、いかなる目的であれ無断で複製、転送はできません。
- 健康経営は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。



2016

健康経営銘柄

Health and Productivity



経済産業省



JPX
TOKYO STOCK EXCHANGE

2016年1月21日 発表時点