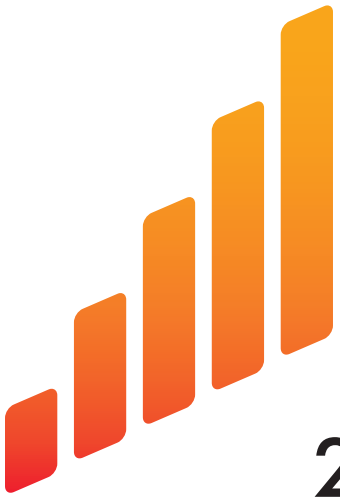
選定企業
紹介レポート



2021
健康経営銘柄
Health and Productivity

「健康経営銘柄」とは

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

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

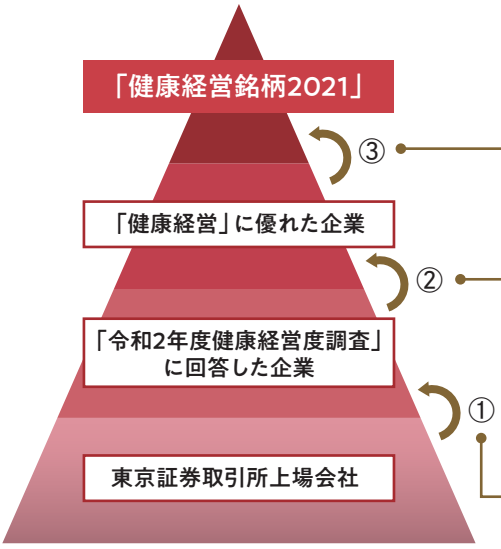
健康経営銘柄
Health and Productivity

「健康経営」とは、従業員等の健康保持・増進の取り組みが、将来的に企業の収益性等を高める投資であるとの考えのもと、従業員等の健康管理を経営的な視点から考え、戦略的に実践することです。健康経営の推進は、従業員の活力や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、結果的に業績や企業価値の向上、株価向上に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を通じ、企業における健康経営の取り組みの促進を目指しています。

※「健康経営」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

「健康経営銘柄2021」選定のプロセス

「健康経営銘柄2021」は、以下のステップを経て選定しました。



③財務指標スクリーニングを経て「健康経営銘柄2021」を選定

②で選定候補として選出され、ROE(自己資本利益率)の直近３年間平均*2が0％以上の企業を対象とし、ROEが高い企業には一定の加点を行う。また、前年度の調査回答企業に対しても一定の加点を行うほか、社外への情報開示状況についても評価する。評価結果が業種内で最高順位の企業および各業種最高順位企業の平均より優れている企業を「健康経営銘柄2021」として選定。

＊2) 2020(令和2)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。

②評価基準に基づき「健康経営」に優れた企業を選出

①の調査に回答のあった企業を、評価基準に基づいて評価。このうち、東京証券取引所上場会社(TOKYO PRO Market上場会社を除く)であり、評価結果が上位20％かつ必須項目をすべて満たしている企業を「健康経営」に優れた企業(選定候補)として選出*1。

＊1) 重大な法令違反等がある場合は選定候補から除外する。

①「令和2年度 健康経営度調査」の実施

経済産業省が、「令和2年度 健康経営度調査(従業員の健康管理に関する取り組みやその成果についての調査)」を実施。

回答状況

【回答企業数】令和2年度の回答企業数は2,523社(法人)となり、前年度から195社(法人)増加しました。
前年から特に回答率が上がった業種には空運業(40ポイント増)、パルプ・紙業(19.6ポイント増)が挙げられます。

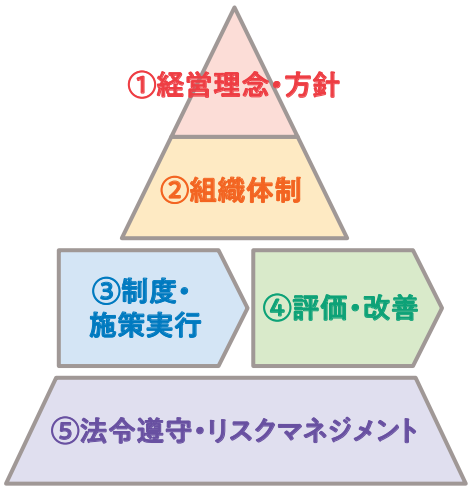
【業種別回答企業数】調査期間:令和2年8月～10月　回答企業数 **2,523社**　うち上場企業 **970社**　うち未上場企業 **1,553社**

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
2	2	100	63	14	14	88	42	5	16	14	19	20	33	66	128	122
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
34	47	24	49	4	15	21	322	188	296	74	10	41	35	60	343	212

「健康経営銘柄2021」選定要件

1. 評価モデル

健康経営度の評価モデルは、令和2年度健康経営基準検討委員会での検討を経て決定されています。健康経営の実践度合いを、「①経営理念・方針」「②組織体制」「③制度・施策実行」「④評価・改善」「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。
※⑤は定量値ではなく適否判定のため、ウエイトは非設定。

2. 評価ポイント

●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、前年度に引き続き「評価・改善」のウエイトを高くしています。
●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。
●「健康課題に基づいた具体的目標の設定」（昨年度までの項目名：健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標（計画）の設定）を必須項目化。

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	対策の検討	健康課題に基づいた具体的目標の設定	必須
		健康課題の把握	①定期健診受診率（実質100%）	左記①～⑭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	ヘルスリテラシーの向上	④管理職又は従業員に対する教育機会の設定 ※「従業員の健康保持・増進やメンタルヘルスに関する教育」については参加率（実施率）を測っていること	
		ワークライフバランスの推進	⑤適切な働き方実現に向けた取り組み	
		職場の活性化	⑥コミュニケーションの促進に向けた取り組み	
		病気の治療と仕事の両立支援	⑦病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取り組み（⑭を除く）	
	従業員の心と身体の健康づくりに向けた具体的対策	保健指導	⑧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	
		健康増進・生活習慣病予防対策	⑨食生活の改善に向けた取り組み	
			⑩運動機会の増進に向けた取り組み	
			⑪女性の健康保持・増進に向けた取り組み	
		感染症予防対策	⑫従業員の感染症予防に向けた取り組み	
		過重労働対策	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	
		メンタルヘルス対策	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	
		受動喫煙対策	受動喫煙対策に関する取り組み	必須
	取り組みの質の確保	専門資格者の関与	産業医又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
本調査のすべての設問（※従業員属性、アンケート、各設問のSQは除く）への回答				必須

「健康経営銘柄2021」選定企業一覧

	業種	銘柄コード	企業名	2021	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	食料品	2502	アサヒグループホールディングス株式会社	●	●				●	●	
5		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	4204	積水化学工業株式会社	●							09
10		4452	花王株式会社	●	●	●	●	●	●	●	
11		4461	第一工業製薬株式会社	●	●						10
12		4901	富士フイルムホールディングス株式会社	●							
13	医薬品	4506	大日本住友製薬株式会社	●							11
14	ゴム製品	5195	バンドー化学株式会社	●		●	●	●			
15	ガラス・土石製品	5332	ＴＯＴＯ株式会社	●	●	●	●	●	●	●	12
16	鉄鋼	5471	大同特殊鋼株式会社	●							
17	金属製品	5957	日東精工株式会社	●							13
18	機械	6271	株式会社ニッセイ	●							
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		6508	株式会社明電舎	●							15
22		6645	オムロン株式会社	●	●	●					
23		6702	富士通株式会社	●							16
24		7751	キヤノン株式会社	●	●	●					
25	輸送用機器	7203	トヨタ自動車株式会社	●							17
26	精密機器	4543	テルモ株式会社	●	●	●	●	●	●	●	
27		7701	株式会社島津製作所	●							18
28	その他製品	7911	凸版印刷株式会社	●			●				
29	電気・ガス業	9502	中部電力株式会社	●							19
30	陸運業	9005	東急株式会社	●	●	●	●	●	●	●	
31	海運業	9104	株式会社商船三井	●							20
32	情報・通信業	4013	日通システム株式会社	●							
33		4689	Ｚホールディングス株式会社	●	●	●					21
34		9432	日本電信電話株式会社	●							
35		9687	株式会社ＫＳＫ	●	●	●					22
36		9719	ＳＣＳＫ株式会社	●	●	●	●	●	●	●	
37	卸売業	2768	双日株式会社	●							23
38		8015	豊田通商株式会社	●							
39	小売業	2651	株式会社ローソン	●				●	●	●	24
40		8252	株式会社丸井グループ	●	●	●	●				
41	銀行業	8411	株式会社みずほフィナンシャルグループ	●	●	●	●				25
42	証券、商品先物取引業	8601	株式会社大和証券グループ本社	●	●	●	●	●	●	●	
43	保険業	8630	ＳＯＭＰＯホールディングス株式会社	●	●	●					26
44		8766	東京海上ホールディングス株式会社	●	●	●	●	●	●		
45	その他金融業	8566	リコーリース株式会社	●	●	●	●		●		27
46	不動産業	3289	東急不動産ホールディングス株式会社	●	●						
47	サービス業	2412	株式会社ベネフィット・ワン	●			●				28
48		6078	株式会社バリューＨＲ	●							

※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

水産・農林業
1332

3度目

日本水産株式会社

海の恵みに着目した健康づくりを推進
コロナ禍での「心身の健康」も積極フォロー

日本水産株式会社は、2017年に「健康経営宣言」を制定し、従業員一人ひとりが能力を十分に発揮できるようにすることはもちろん、その家族のQOL向上も見据えた取り組みを行っています。

海の恵みを扱うメーカーの強みを生かし、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、従業員のEPA摂取を促進する「EPAチャレンジ」も継続的に実施しています。健診前の時期には魚を食べて健康づくりにつなげる「おさかな食推進」、筋トレやストレッチ、感染予防などをキャンペーンに盛り込み、内容を強化しました。

経営トップ自ら禁煙宣言を行い、毎週水曜は全社で「禁煙デー」を導入。喫煙者には健診時に個別指導を行ったり、カフェテリアプランを減額するほか、禁煙外来治療への補助も行っています。喫煙率は2016年度30.5%→20年度25.3%に低下し、着実に効果が表れています。

全国各地からリモートで参加可能なオンライン健康セミナーを開催

コロナ禍で「健康キャンペーン」をリニューアル

運動・食事・禁煙・節酒などの生活習慣改善を支援する健康キャンペーンのメニューを「心と身体の健康促進」に拡充した内容にリニューアル。また、健康意識を高め、健康について考える機会を提供するセミナーを初めてオンラインで開催。テレワーク勤務制度の本格運用も開始し、個人と職場の両面からさまざまな取り組みを行っている。

鉱業
1605

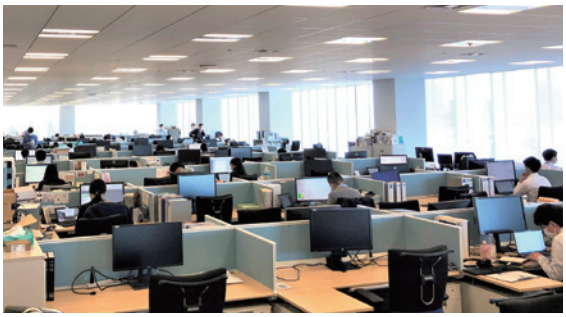
2度目

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推進する健康経営
新型コロナウイルス感染症対策にも組織的に取り組み、国内外の各拠点で安定操業を継続

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」であるという考えのもと、2018年9月に「INPEXグループ健康宣言」を制定し、社員とその家族の心身の健康保持・増進施策を通じて、活力に満ちた企業風土の醸成に取り組んでいます。会社・労働組合・健保組合・産業医が一体となって組織する「健康経営推進委員会」を定期的に開催し、健康経営を担うチームとして専門性の向上を図ってきました。

感染症予防や在宅勤務環境を考慮し、自宅・サテライトオフィスなどから参加可能なオンライン健康セミナーを積極的に実施。また、在宅勤務環境における部下の育成や、コミュニケーションに関する上司向けオンラインセミナーも行っています。状況の変化に応えるため、全社的な危機対策本部会議を毎週定期開催して対応策の協議と意識共有を図っています。今後も、国内外の各拠点において従業員の健康・安全を最優先に感染症対策を強化しながら、エネルギーの安定供給を継続していきます。



新型コロナウイルス感染症対策として在宅勤務の推奨、出社時の使用デスクの工夫（正面・真後ろ・隣り合わせには着席不可）を徹底している

徹底した感染症対策と柔軟で安全な働き方を両立

感染症対策として、2020年4月に予定していた在宅勤務制度を前倒しで開始し、コアタイムを設定しないスーパーフレックス制度も導入。出社時のオフィス空間利用方法を工夫したほか、消毒液の常設・利用徹底や、毎日の健康状態（検温）の報告・確認などを行い、安全な勤務環境を整えている。

建設業
1887

MOVE EARTH, MOVE EVERYTHING
日本国土開発 株式会社

2度目

日本国土開発株式会社

着実に効果を出し続ける「働き方と健康意識のW変革」
社員コミュニケーションの促進が取り組みを後押しする

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、「働き方と健康意識のW変革」を掲げて取り組みを推進しています。

社長直轄の「働き方改革推進室」を中心に、コラボヘルス体制を構築。また、各職場から募った「健康経営サポーター」が自ら目標を掲げ、運動習慣の定着や食生活改善などの健康活動に資する取り組みを実践し、健康増進に向けた助言や提案などを行っています。2019年に35名でスタートしたサポーターは現在201名に拡大しています。

建設業界の慢性的な人手不足の改善に向け、個々の健康意識改革を推進。健診再受診の独自基準を設け、対象者へは社長名で案内状を送付するなど受診勧奨を徹底した結果、二次健診受診率は93.3%と高い実績を記録しました。電話やアプリを活用することで、特定保健指導受診率も2018年度の21.5%から19年度には80.5%と大幅に向上しています。

(左)健康経営サポーターの好事例を社内展開、(右)イントラのメンバー紹介

オンラインツールで生まれた新しいコミュニケーション

コロナ禍で行動制限がかかる状況の中、コミュニケーション促進を目的として、オンラインによる「ビンゴゲーム大会」を実施。また、オンラインチャットツールを組織全体として推奨する中で、育児ママ＆パパのチャットグループが設置されるなど、チャットツールを活用した日常的なコミュニケーションも活発になっている。

食料品
2502

Asahi

4度目

アサヒグループホールディングス株式会社

全社一丸の「アサヒグループ健康推進会議」が健康風土を育成
感染症罹患時のリスクも念頭に置き、喫煙対策をいっそう強化

従業員の心身の健康を大切にし、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、「アサヒグループ健康推進会議」を定期的に開催。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し、経営層にコミットした上で健康増進に取り組んでいます。

新型コロナウイルスを含む感染症対策においては、喫煙者は特に罹患時リスクが高いため、2020年度は重点課題に掲げる「喫煙対策」の推進をさらに強化。密集・密接になりがちな「喫煙所で過ごす機会」を減らすことも重要とし、施設内禁煙と就業時間内禁煙施策を実施しました。

社員の運動習慣化に向けて、「マイヘルスアップキャンペーン」による歩数の見える化に加え、「健康チャレンジ」による健康セミナーの開催、ウォーキングキャンペーン、スニーカー通勤奨励など多様な機会を設け、全社的に取り組みを行っています。

「マイヘルスアップキャンペーン」では、食事・運動・生活の3つのカテゴリーから自分に合ったコースを選択でき、取り組みやすくしている

工場勤務の従業員にも「メリハリのある働き方」を

工場の交替勤務者からの半休に満たない「早上がり」のニーズに応えるため、大規模工場において、日々の超勤累計時間数を同月内に時間単位でも休暇として取得できる「超勤休暇」を試験導入。対象者の39%が利用し、取得者の93%が「メリハリある働き方が向上した」と回答した。

食料品
2802

Eat Well, Live Well.
AJINOMOTO

5度目

味の素株式会社

社員の「セルフ・ケア」を会社が支援して心身の健康を保持・増進
独自に開発した調査票をPDCAサイクルに活用し効果を確認

味の素株式会社は、企業理念に「地球的な視野にたち、“食”と“健康”、そして、明日のよりよい生活に貢献します」を掲げ、心身の健康を保持・増進できる職場環境づくりに努めています。特に、従業員自身が健康に対する高い意識・知識を持って取り組む「セルフ・ケア」の定着を目指し、健康推進センター、人事部門、健保組合が連携して支援を行い、2018年度からは独自に作成した「セルフ・ケア度調査票」に基づいて、全社で経年比較をスタート。その結果、セルフ・ケア度の高い（85点以上）従業員構成比は2019年度12.3%（前年12.1%）、セルフ・ケア度の低い（50点未満）従業員構成比は同7.6%（前年8.9%）と、改善が認められました。

また、近年は「働きがいの充実」を重視した活動を展開。「従業員の働きがい実感比率80%＋α」を2020年度のKPIに設定し、心身の健康維持という視点で労働組合と継続的に情報共有を図りながら協議を行っています。

「My Healthチャレンジ」では、定期健診データを活用したユニークな全社的イベントを実施

エンターテイメント性のある定期健診

コロナ禍では「セルフ・ケア」の重要性がより高まることから、2020年9月～21年3月までを「MyHealthチャレンジ」と銘打ち、エンターテイメント性のある定期健診を新たに実施。「適正糖質セミナー」「卒煙講演会」など、オンラインセミナーの充実も図っている。

食料品
2871

ニチレイ

2度目

株式会社ニチレイ

ニチレイ健康推進センター・健保組合・労働組合が連携したコラボヘルス
健康リスクや取り組み状況を可視化した「ニチレイ健康白書」でPDCAサイクルを加速

株式会社ニチレイは、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、人事総務部内に設置した「ニチレイ健康推進センター」、健保組合、労働組合とが連携するコラボヘルス体制を構築・運用し、従業員の健康づくり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との考えに基づき、2016年から従業員の健康づくり実践の場として「ニチレイ健康塾」をスタート。現在はオンラインで開催し、高血圧予防、糖尿病予防といった生活習慣病予防などをテーマに、のべ14回実施し、2,200人が参加しました。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。健康リスクの保有状況や生活習慣病のハイリスク分析、ヘルスリテラシーの現状および取り組み状況を可視化することで、従業員一人ひとりの健康意識を高めるとともに、健康経営におけるPDCAサイクルの高速化に役立てています。

グループオリジナルのラジオ体操を作成し、イントラネット上に掲示

地域の健康づくりと健康経営の認知拡大

同じ東京都中央区にある聖路加国際大学と連携し、地域住民を対象とした健康ミニ講座や、公民館でのシニア向け冷凍食品の食育講座など、のべ227回の講座を開催、7,210人が参加した。また、インターンシップの学生には、自社の健康経営への理解を通じて、認知拡大を図っている。

繊維製品
3591

WACOAL

6度目

株式会社ワコールホールディングス

“美”と“健康”を届ける活力を生み出す持続的な健康づくり
会社・労働組合・健保組合の強力なコラボヘルス体制を基盤に中期計画を推進

株式会社ワコールホールディングスは、会社と健保組合が長年にわたってデータ・情報を共有しながら、共同で効率的な健康経営に取り組んでいます。５大がん検診や特定健診、健康啓発セミナーも、定期健診と同様の扱いで就業時間内に原則実施。がん検診や二次検査の未受診者への受診勧奨、特定保健指導不参加者への参加勧奨は健保組合と会社の両方から行うなど、強力なコラボヘルス体制を構築しています。

健康経営の具体的取り組みは、中期計画「ワコールGENKI計画2020」に基づき、生活習慣病対策・がん対策・メンタルヘルス対策の3つのカテゴリーで2020年度までの目標数値と行動計画を定め、その達成を目指しています。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、運動の習慣化に重点を置いた取り組みを展開。就業前に実施するオリジナル体操もリニューアルしました。こうしたノウハウを地域や業界のセミナーなどで発信しながら、自社の健康経営を進化させています。

喫煙室を改修した「ヘルスアップルーム」では体のチェックや運動ができる

法改正に合わせて喫煙対策を強化

2020年度までに「全社喫煙率15％」を目標に喫煙対策を強化し、就業時間内禁煙のルール化や、喫煙者に対して2年間の禁煙サポートプログラムを無償で提供。その結果、2018年度→19年度で、禁煙サポート利用者は約6倍（11人→65人）、喫煙率は15.5％→14.7％に低下し、目標を前倒しで達成。

パルプ・紙
3891

NKK
NIPPON KODOSHI CORPORATION

2度目

ニッポン高度紙工業株式会社

健診を健康づくりの基本に位置付け、生活習慣病予防健診も35歳から実施
協会けんぽとも協力しながら着実に前進し続ける健康経営

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。専門部署の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。協会けんぽ高知支部とも連携し、健康講座の講師を依頼しているほか、学習内容をどう実践につなげるかといったことを定期的に協議しています。

同社では健診に力を入れており、定期健診の受診率は100％を継続、35歳以上の従業員全員が生活習慣病予防健診を受診、5歳ごとの節目年齢には人間ドックを実施しています。こうした取り組みの結果、体重・喫煙・運動習慣・睡眠に関するすべての指標が2016年度→19年度で改善しました。メンタルヘルスについても、全職場の「こころの安全パトロール」を月1回以上実施することで、従業員から職場の課題を吸い上げ、労働環境の改善につなげています。

社内メンタルヘルス推進委員が講師となり、セルフケア研修を実施

二次健診の受診勧奨を強化中！

生活習慣病予防のため、二次健診の受診率向上を重視している。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2018年度の46％から64％に大きく向上。2023年度までに受診率100％達成を目指している。

化学
4204

初選定

積水化学工業株式会社

健康づくりを“守り”から“攻め”まで一体推進し
すべての従業員が「Well-Being」となることを目指す

従業員は社会から預かった貴重な財産だと考える積水化学工業株式会社は、すべての従業員が心身共に良好な状態である「Well-Being」となり、意識と行動を進化させて社会に貢献することを目指しています。全国約300カ所の事業場すべてに担当者を配置し、“守り”(健康管理)から“攻め”(働きがい・やりがい)まで包括的な健康増進に取り組んでいます。2018年10月からグループ全社で健診を統一するとともに、共通の健康管理システムを導入し、推進体制の強化を図っています。

ストレスチェックの集団分析から、健康リスクの高い職場を健康推進室が現場観察して具体的な対策を支援。介入後もPDCAを継続できるようフォローを行い、改善傾向にあります。さらに、2018年を「働き方改革元年」として労働時間適正化に注力し、有休取得率が大幅に上昇しました。こうした活動の質をより高めるべく、2019年からはプレゼンティーイズムとアブセンティーイズムの測定を開始し、実効的な施策につなげています。

社員証と一緒に携帯できる「7つの健康習慣カード」を配布して周知を図る

個人の健康基盤づくりへ、応援プログラムを開始

2020年から新たな取り組みとして「7つの健康習慣」の応援プログラムを開始。常に携帯できるカードを作成して配布し、従業員への理解浸透を図っている。定期的な健康教育やアプリによるインセンティブ付与などの施策を通じ、2028年までに6つ以上実施する者を100%にすることを目指している。

化学
4452

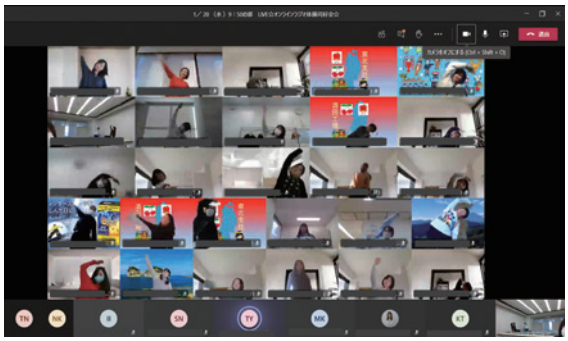
7度目

花王株式会社

健康づくりマネジメントシステムにより、エリアごとにきめ細かい取り組みを実施
ライフスタイルの変化に合わせて個人に寄り添った健康づくり支援を推進

花王株式会社は、2008年発表の「花王グループ健康宣言」で、健康づくりに取り組むことで「すこやかで心豊かな生活の実現」と「元気で活力ある職場」を目指すことを掲げ、会社と健保組合とが協働で社員と家族の健康支援に取り組んでいます。

主要な施策は全社の健康づくり推進会議で決定し、推進施策は各事業場・支社の健康実務責任者・担当者が産業医・看護職などと取り組む体制。2009年度から運用している健康づくりマネジメントシステムは、個人が特定できない形で健康データ(問診・健診・就業・疾病等)を統計的にまとめ、全国19カ所の健康相談室にも提供することで、エリアごとの実態に応じた企画立案・実施を可能にしています。今後は、働き方やライフスタイルの変化を踏まえ、リアルとオンラインのハイブリッド型でのニューノーマル化を進め、健康プラットフォーム「GENKI-WEB」を通じて個々人に合った活動提案を行うとともに、Webコミュニティの活用も拡大していく予定です。



オンラインで各地の社員がつながり、リモートで一緒に体操

健康データ解析から分かった歩くことの効果

専用歩行計の活動データと内臓脂肪測定値や生活習慣問診、ストレスチェックのデータ等の突合解析を行い、内臓脂肪の蓄積との関連や、歩き癖と腰痛・ひざ痛との関連性が判明。現在は、歩き方の解析レポートを通じて、リスクのある社員には適切な改善アドバイスを送っている。

化学
4461

2度目

第一工業製薬株式会社

健康宣言のもと、従業員の健康アクション5項目を明文化
生活習慣病予防と喫煙対策を強化し、さまざまな施策を実施

第一工業製薬株式会社は、健康宣言のもと、会社が従業員の健康の維持向上に努めるとともに、従業員健康行動指針として、「定期健康診断・特殊健康診断など法定事項は必ず適時に受診する」「健康診断の結果に基づき、異常があった場合は速やかに二次検診を受けるよう努める」など5項目を掲げています。

近年は、生活習慣病非該当者の健康増進と喫煙対策の取り組みを強化しています。生活習慣病非該当者の健康増進施策では、2019年度から運動習慣の定着を目的にアプリを活用したウォーキングイベントを実施。2020年度は約6割の従業員が参加し、参加者の約7割がイベント終了後の運動継続意思を示しただけでなく、運動習慣率も2017年度16%から19年度20%にアップしました。喫煙対策では、社内報やeラーニング実施、終日禁煙デーの設定、禁煙外来およびニコチンパッチ費用補助制度を整備したほか、卒煙支援プロジェクトを実施するなど、積極的に取り組んでいます。

「DKS体操(DKS EXERCISE)」を作成し、レクチャーしている様子

一歩踏み込んだ生活習慣病対策

適正体重維持者率は改善している一方、腹囲基準を超える該当者が増加傾向にあったため、対策を実施。2020年度は腹囲に効くDKS体操を作成して毎日実践するほか、オリジナル腹囲メジャーの配布、腹囲についての教育、腹囲の自己申告、「私の腹囲削減法」の募集、「腹囲削減大賞」の選定など、さまざまな施策で意識付けを図っている。

化学
4901

初選定

富士フイルムホールディングス株式会社

経営陣のリーダーシップのもと5つの重点課題に注力
「7つの健康行動」に取り組み、グループ全体の健康意識向上へ

富士フイルムホールディングス株式会社は、「健康増進に貢献し、人々の生活の質のさらなる向上に寄与する」ことをグループの理念に掲げ、従業員の健康づくりとヘルスケア事業を通じて健康的な社会の実現に取り組んでいます。健保組合と協働でメタボ率や医療コストといった健康状況を事業所ごとに見える化した「健康通信簿」により課題を明確にし、経営トップのもと、グループ全体で健康推進にコミットしています。

生活習慣病、がん、喫煙、メンタルヘルス、長時間労働を重点課題とし、健康的な生活習慣を身に付ける「7つの健康行動」を実施。役員全員が健康宣言を行い、喫煙対策では就業時間内禁煙の就業規則化や会社敷地内全喫煙所の閉鎖などに取り組み、喫煙率は着実に低下しています。また、がんの早期発見に向け、がん検診を定期健診項目に組み込んだほか、自社内視鏡技術を生かした社内医療施設等での受診を促進。喫煙率12%以下、がん検診受診率90%以上をKPIに設定し、さらに強化していく計画です。

社内の検診センターでは、内視鏡を使ったがん検診を実施

リーダーの率先垂範を促し健康的な職場へ

職場の健康づくり活性化にはリーダーの理解と行動が不可欠であることから、評価制度の中で、管理職自らが健康増進を実践すること、部下の健康に配慮し適切に指導していることを評価する仕組みを設けている。これにより、健康経営への理解と、健康で意欲高く働く姿勢の浸透が進んでいる。

医薬品
4506

大日本住友製薬

初選定

大日本住友製薬株式会社

健康宣言“Health Innovation”を掲げ、課題を明確化して実践
喫煙者ゼロを目指す計画的な取り組みが着実に進展

2017年10月に「健康宣言」“Health Innovation”を策定した大日本住友製薬株式会社は、従業員とその家族の健康づくりに積極的に関与し、仕事と仕事以外の生活の充実を図ってきました。喫煙、疾病の重症化予防、メンタルヘルス、特定健診の全員受診を4つの柱として、具体的な取り組みを進めています。

喫煙対策では、三次喫煙のリスク低減までを見据えてさまざまな施策を実施し、2019年3月末には全国事業所内全面禁煙を実現。喫煙率は2018年度16.6%→19年度13.8%に低下しており、今後も毎年2ポイントずつ減らすことを目標に強化を継続する予定です。また、疾病の重症化予防では、健診結果に対する事後フォローを健保組合・産業医が連携しながら実施。併せて、健康行動習慣化のため、Webツールを活用した通年での歩数ランキングなども行っています。健康で豊かな生活に貢献する企業として、「より健やかに自分らしく」の実践が活力を生み、2019年度は大幅な増収増益を達成しました。

イントラネットへの禁煙啓発の掲示など、さまざまな情報を紹介している

積極的な呼びかけで女性のがん検診受診率が大幅UP

婦人科検診の受診率を上げていくため、女性社員にメールを送信して積極的な受診を促進。女性向け健康冊子や社内イントラなどを通じて啓発にも力を入れた結果、2019年度のがん検診受診率は、乳がんが前年度比24.9ポイント増、子宮頸がんが同18.9ポイント増と大きく改善した。

ゴム製品
5195

BANDO

4度目

バンドー化学株式会社

がっちり・わくわく・いきいきをキーワードに健康経営を推進
労使協働で組織する「健康いきいき職場づくりチーム」が実践活動をリード

バンドー化学株式会社は、「バンドーグループ健康宣言」において、一人ひとりの心身の健康をグループ発展の基盤と位置付け、グループが“がっちり”一体となり、従業員が“わくわく”と健康づくりに取り組み、“いきいき”と働ける職場づくりを目指しています。

健康宣言の実現に向け、労使協働で「健康いきいき職場づくりチーム」を結成。従業員が自ら策定する「健康ビジョン」の実現をサポートし、活気ある職場づくりを推進しています。いきいき職場づくりのKPIとして、「休業日数率0.4%以下」を設定。目標達成に向けて、定期健診・特殊健診・二次検査の100%受診、その結果に基づくハイリスクアプローチとしてEQ（Emotional Quotient＝情動指数）を活用した糖尿病重症化予防プログラムを実施し、生活習慣の改善を促しています。また、健保組合とのデータヘルス事業として健康スコアリングレポートを活用し、歯科検診の推進をコラボヘルス活動として推進しています。

快眠ストレッチ教室の様子

睡眠の質を上げ生活習慣病を予防

生活習慣病と睡眠の関連性に着目し、ポピュレーションアプローチとして睡眠の質を上げる取り組みを2019年度に実施。睡眠力向上セミナーや快眠ストレッチ教室などを行った結果、メタボリックシンドローム該当者の割合が0.5ポイント改善した。

ガラス・土石製品
5332

7度目

ＴＯＴＯ株式会社

働きやすい職場環境の実現に向けたグループ全体の取り組みを長年継続
盤石の体制、的確なPDCAサイクルで健康づくりのノウハウを蓄積

ＴＯＴＯ株式会社は、企業理念の中で「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」を掲げ、多様な人財が安心して働き、いきいきとチャレンジできる環境をつくるため、健康経営を推進しています。

安全衛生警防中央委員会において、労働組合委員長・各部門長・工場長が健康管理関連の施策について情報共有し、協議・意見交換を行う体制が定着。長年にわたる取り組みの中でもPDCAサイクルを緩むことなく回しており、体重・喫煙・運動習慣・睡眠に関するすべての指標が2016年度→19年度で改善しています。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。健康管理・メンタルヘルスの取り組みについて共有・意見交換することでレベルアップを図るとともに、その知見や効果検証の結果をボトムアップ型で生かす取り組みも定着しています。

健康増進とコミュニケーション向上を目的に「TOTOウォーKING」を開催

健診バスで婦人科健診受診率アップ

婦人科健診の受診率向上のため、健診バスで就業時間中に受診することを本社事業所で試行。342人（本社事業所受診者の58％）が受診し、受診率は2018年度61.3％→19年度77.1％に上昇した。アンケートでも高評価だったため、他事業所への横展開を図る予定。

鉄鋼
5471

初選定

大同特殊鋼株式会社

継続的なサポートを軸に全社一丸で取り組む健康経営
健康意識の底上げにより、安全衛生面にも好影響

「安全と健康は幸せの原点であり、人財は会社の宝」という認識を掲げる大同特殊鋼株式会社は、経営トップの指揮のもと、ヘルス改革室、産業保健スタッフ、全事業場に配置した健康推進管理部門が主体となって健康づくりを一丸推進しています。事業場それぞれの特色に合った施策に取り組み、社内報や毎月発行する健康情報ビラなどで全社的に共有しています。

定期健診後、全社員に対して面談を実施するとともに、有所見者に対しては、管理職から3カ月以内の二次検査受診を勧奨することを社内ルール化して徹底。これにより、2019年度は二次検査受診率100％を達成しました。重点課題である禁煙・卒煙率向上に向けては、産業保健スタッフによる支援や教育に加え、事業場ごとに取り組みを工夫して実践したことで、喫煙率が前年度比2ポイント低下しました。こうした継続的な働きかけが社員の意識改革につながり、安全衛生面においても効果が表れつつあります。

体力年齢の維持・向上に向けた体力機能測定

体力の「年齢ギャップ」で健康アクションを刺激

年に1度、全社員を対象に体力機能測定を行い、結果シートで体力年齢を通知。実年齢とのギャップを知ることで行動変容を促す。また、この測定から柔軟性や下半身脚筋力不足が明らかになり、腰痛による生産性低下が懸念されたことから、スクワットを組み込んだ独自のストレッチを実践推奨している。

金属製品
5957

初選定

日東精工株式会社

健康増進を社是にうたい、「Nicotto7」でQOL向上にチャレンジ
職場ぐるみの取り組みでメンタルヘルス指標と労働時間が大きく改善

日東精工株式会社は、社是である「我らの信条」の精神に則り、1938年の創業当初から健康増進と働きやすく明るい企業風土づくりに努めてきました。2019年からの中期経営計画では健康経営を戦略テーマに盛り込み、社員のいっそうのQOL向上に取り組んでいます。

生活習慣病対策、メンタルヘルス、ワークライフバランスの3領域を重要課題（KPI）に設定し、KPIを含む7つの取り組み項目「Nicotto7」のチャレンジを推進しています。

メンタル不調対策や労働時間適正化においては、部署ぐるみでの改善策実施に力を入れ、2020年の法定外労働3カ月連続月間45時間を超える長時間労働者、メンタルヘルス不調による新規の長期欠勤者はともにゼロを実現しました。効果検証としてアブセンティーイズム、プレゼンティーイズムをそれぞれ算出し、調査結果とともに広く開示。新たに体力年齢チェックなどの試みを取り入れ、Nicotto7のさらなる継続と改善を図っています。

厚生会行事が活発に行われ、従業員の一体感醸成にもつながっている

昔から続く運動イベントが健康増進の礎に

創業当初から、スポーツ大会やウォークラリーなど運動を通じた交流活動を積極的に行っている。社内厚生会が組織され、従業員だけでなく家族も参加できる一体型イベントを多数開催。こうした活動が企業文化として根付き、会社所有の体育館を活用して卓球、バドミントンなどの部活動も活発に行われている。

機械
6271

初選定

株式会社ニッセイ

独自の健康スコアをもとに緊密なコラボヘルスを推進
若年メタボ・肥満リスク者への集中アプローチで医療費にも効果

株式会社ニッセイは、グループが掲げる健康経営理念の着実な浸透を目指して「ニッセイ健康経営宣言」を制定しました。CHO（Chief Health Officer）のもと、毎年健保組合が作成する健康スコアから課題を抽出し、産業医や保健師とも連携した緊密なコラボヘルスによってPDCAを回しています。

2015年から喫煙対策に5カ年計画で注力しており、無料肺CTの実施や、喫煙者と非喫煙者のペアによる禁煙活動などに取り組んだことで、喫煙率は年々改善。2019年度の喫煙率は初年度比で15.2ポイント減少し、2020年10月からは敷地内全面禁煙を達成しています。近年の課題である肥満対策では、若年メタボ層や体重が1年で3kg以上増加した従業員に対し、3カ月間の運動指導中心の健康セミナーを実施。参加者の多くが健康行動を継続し、不参加者と比較した年間医療費にも有意な差がみられました。健康生活月間イベントなどの全社的施策を通じて、さらなる健康意識向上を目指しています。

「3カ月継続ヘルスアップチャレンジ」

コミュニケーションを深め、垣根のない職場づくり

「社長と語る会」を新入社員や部ごとなど単位を決めて定期的に実施するほか、上司、部下面談や、従業員の意見を集めて働きやすい職場づくりを推進。社内サークル活動も盛んに行われるなど、風通しがよく活力ある風土が醸成されている。

電気機器
4902

KONICA MINOLTA

6度目

コニカミノルタ株式会社

真に一体的なコラボヘルスを目指す「ワン・マネジメント体制」
高度なデータヘルスと多様な施策で成果を生み出す健康経営モデル

コニカミノルタ株式会社は、グループ健康宣言「いきいきと働くことができる職場（会社）を目指して」の中で、会社が健康を尊ぶ労働環境づくりを推進するとともに、従業員にも健康第一の企業風土醸成に向け積極的な参加を呼び掛けています。

会社と健保組合のリソースを最大限活用できるよう、ワン・マネジメント体制で運営しており、人事部長が健保理事長を、人事部の健康管理責任者が同常務理事を兼務。適宜、経営層も含めて迅速な意思決定を行いながら、健康増進策を積極的に推進しています。さらに、産業医と保健師も、会社側の健康施策だけではなく、健保組合の保健事業やデータヘルス計画の立案・実行・効果検証にも関わることで、専門知識を生かしています。緊密なコラボヘルスと高度なデータヘルスに基づくさまざまな施策を積み上げた結果、「最もリスクの高い従業員数」は2013年度→19年度で84％減少、メンタル不調による休務日数は2014年度→19年度で35％減少など、多くの成果につながっています。

有志メンバーによる社内でのネットワーキング活動の様子

全社的なネットワーキング活動

他部門や社外パートナーとのつながりから気付きや学びを得て、業務に生かすことを目的に、2017年度から交流活動「ネットワーキング」を推奨。会社施設の利用推奨や飲食代の補助を行い、年間の参加者（のべ人数）は2017年度約2,900人、2018年度約3,700人、2019年度は新型コロナの影響で約2,800人となったものの、全従業員の半数以上が参加。

電気機器
6448

brother

4度目

ブラザー工業株式会社

CHOによるリーダーシップのもと、データヘルスに基づく強力なコラボヘルス体制を構築
独自の健康スコア「健康ブラザー2025」を活用したPDCAサイクルで施策を推進

ブラザー工業株式会社は、「ブラザーグループ健康経営理念」において、従業員一人ひとりの健康がグループの持続的な成長の基盤であると位置付けるとともに、従業員が長期にわたり才能とスキルを発揮するには健康管理が重要であると明示しています。

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。健康関連指標の長期的な目標値を「健康ブラザー2025」として設定して取り組んできた結果、体重・喫煙・運動習慣・睡眠に関するすべての指標が2016年度→19年度で改善しました。運動習慣者比率は40.8％（2016年度比14.9ポイント増）に向上したものの、全国平均と比べると低いこと、また在宅勤務による運動不足が懸念されることから、取り組みを強化し、手軽な運動を紹介したり、CHOがモデルとして出演するオリジナルの「ブラザー体操」の動画を配信する予定です。

運動をテーマにした健康教室をオンラインで実施

1on1ミーティングを全社で推進

2018年度より、コミュニケーションの活性化と従業員の成長につなげることを目的に、上司と部下による月1、2回程度の1on1ミーティングの実施を全社で推進。定期的に上司・部下へのアンケートを行い、その結果をフィードバックすることで、ミーティングの質の向上を図っている。

電気機器
6508

MEIDEN
Quality connecting the next

初選定

株式会社明電舎

“健康＝財産”の想いのもと早期アプローチを強化した健康経営
コラボヘルス委員会が力強く支える健康づくりで、いきいきと働ける職場へ

株式会社明電舎は、「健康は、なにものにも代え難い財産」という想いを全員で共有し、従業員とその家族の健康を組織で支える活動を推進しています。2019年度には「明電グループ　健康経営宣言」を行い、産業保健スタッフや従業員組合を交えた「コラボヘルス委員会」を中心に、重点実施事項である5本柱（働き方改革、ヘルスリテラシー向上、メンタルヘルス、受動喫煙、健診・保健指導・予防支援）の取り組み強化を進めています。

30代や特定保健指導対象者の肥満率が高いことから、若年層への対策として、先輩社員による健康の秘訣紹介を取り入れた健康教育やモバイル端末での保健指導を実施。アプリを使い仲間や家族と一緒に参加できる「明電スマートウォーキング」への参加など行動変容を促し、2020年度までに40歳未満の適正体重維持者率を70％以上にする計画を、2019年度実績71.9％で前倒し達成しています。重点課題の活動を「スマートチャレンジ明電5」と名付け、早期アプローチの取り組みを拡充させる計画です。

（左上）コラボヘルス委員会、（右上）オンライン健康セミナー、
（左下）先輩社員による健康の秘訣紹介、（右下）腰痛対策教室

メンタル不調者発生予防へ職場ぐるみでサポート

ストレスチェック受検勧奨を徹底し、ハイリスク者がいる職場では、職場のストレス耐性を高める「情緒・情報・道具・評価」の4つのサポートから最適な対策を立案実施。会社への情報開示範囲を丁寧に説明することで、医師面接実施者数が前年度比約1.8倍となったほか、職場（上司・同僚）の支援指標も改善している。

電気機器
6645

OMRON

3度目

オムロン株式会社

5つの重点テーマ「Boost5」は、グローバルを含む全社共通の健康のものさし
PDCAサイクルとイベント型施策の相乗効果で実効的な禁煙施策を実施

オムロン株式会社は、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。そのためには、社員の健康が経営の基盤と考え、2017年度に「健康経営宣言」を制定。笑顔と活力あふれる職場を創造し続けることで、イノベーションを起こし、さまざまな社会的課題の解決に取り組んでいます。またサステナビリティ目標においても「健康経営の浸透度向上」を掲げ、グローバルに展開しています。

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」として指標化し、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。タバコについては、2020年度から休憩時間を含む就業時間内の全社禁煙を実施。これに先立ち、8つのトライアル施策（①禁煙デーや禁煙タイムの段階的拡大、②喫煙ルーム閉鎖、③禁煙対策検討会の設定・定期開催、④禁煙パトロール、⑤ルールの周知、⑥啓発・教育、⑦禁煙イベント、⑧禁煙個別サポート）に全拠点で取り組みました。

社内に掲載されているポスター

3人1組で完全禁煙にチャレンジ

全社禁煙化に向けて行われた禁煙支援イベント「卒煙マラソン」では、喫煙者2人（チャレンジャー）・非喫煙者1人（サポーター）の3人でチームを構成し、3カ月間の完全禁煙にチャレンジ。年間で3回開催、合計174チーム（のべ522人）が参加し、お互いをサポートし合いながら参加喫煙者の約85.0％、合計約300人が禁煙を達成した。

電気機器
6702

初選定

富士通株式会社

CHOのもと、ヘルスケア事業に携わる部署も参加して一体推進
一人ひとりへの意識付けから取り組みの持続的発展を目指す

2017年に「富士通グループ健康宣言」を制定した富士通株式会社は、健康経営推進最高責任者（CHO）である経営トップのもと、健康推進部門や人事部門、健保組合、ヘルスケア関連事業部などが一体となって力強く取り組みを推進しています。健康づくりを企業の社会的責任に位置付け、「グローバルレスポンシブルビジネス（非財務指標）」の一つとしてKPIに設定し、持続的な向上を図っています。

社内調査で85%の社員が頭痛を自覚しており、QOLと労働生産性低下が課題となったことから、片頭痛対策として全社員対象のｅラーニング、頭痛専門医によるセミナー、社内診療所の専門治療などを整備。プレゼンティーイズムの減少に向けて取り組みを進めています。喫煙対策では、喫煙者と非喫煙者がチームで禁煙に取り組むことで組織的な意識変革を促し、喫煙率は施策開始前に比べ2ポイント減少しました。こうした取り組みの推移や最新情報をまとめ、ポータルサイトで広く発信しています。

（左）全社員対象のｅラーニング、（右）医師によるがんセミナーの様子

在職中のがん発症予防へ、全社員に正しい知識を提供

社員平均年齢の上昇や女性比率増加に伴い、重点項目の一つに掲げるがん対策では、全社員を対象にセミナーとｅラーニングを実施し適切な知識提供や社内制度説明を行う。また、就業年代での女性社員のがん発症率が男性を上回っていることから、女性特有のがん対策にも注力している。

電気機器
7751

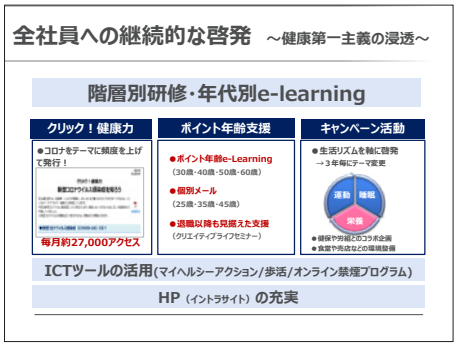
3度目

キヤノン株式会社

「健康第一主義」×「三自の精神」で高い意識が定着
複合的な施策と磐石のサポートで健康づくりをレベルアップ

キヤノン株式会社は、創業期から受け継がれる「健康第一主義」のもと、グループ共通の中期計画に基づいて健康支援活動を展開しています。自覚・自発・自治の「三自の精神」が企業文化として根付き、社員の高い意識と行動を大きな推進力に、メタボ対策やメンタルヘルスケア、職場活性化などに取り組んでいます。

メタボ該当者・予備群が年々上昇していることから、10年間の健診データ分析に基づき、喫煙、食事、運動習慣に着目した取り組みに注力。外部事業者による特定保健指導の強化や、年代別の健康課題をテーマにｅラーニングを実施し、積極的な情報提供を行いました。ICTツールを活用したウォーキングイベントや、全事業所食堂でのヘルシーメニュー提供などに加え、2019年からは健保組合が費用を補助するオンライン禁煙外来を導入。特に、喫煙率については、2016年に開始した敷地内禁煙などの効果もあり、2020年までの10年間で11ポイント減少しました。



「健康第一主義」の浸透に向けた、全社員への継続的な啓発の全体像

睡眠への積極介入でプレゼンティーイズムが改善

メンタル不調や生活習慣病対策として2007年から継続する「睡眠キャンペーン」を、生産性低下防止の観点からアップデート。メタボ該当者・睡眠時無呼吸症候群のリスク者向けに、機器による睡眠状況の見える化と指導を行うなどした結果、BMIや血圧の数値が良化。睡眠講話による意識改革なども行ったことで、プレゼンティーイズムが改善している。

輸送用機器
7203

初選定

トヨタ自動車株式会社

“8つの生活習慣”実践で健康度をボトムアップ
従業員のチャレンジを促し、働きやすい環境を一体醸成

『健康への取り組みは「従業員の幸福」に繋がる時代に左右されない普遍的な活動』と位置付けるトヨタ自動車株式会社は、「健康第一の会社を目指す」とする健康宣言のもと、従業員一人ひとりの生活習慣改善チャレンジを積極的に支援しています。すべての事業所に推進担当者を配置して、全社の推進だけでなく、取引先や関連企業にも健康方針の連携を図り、共に働きやすい環境づくりを進めています。

2017年から「健康チャレンジ8」活動として従業員ごとに8つの生活習慣改善に取り組んでおり、2019年度は運動習慣者比率が2016年度比10.7ポイント増、喫煙率は2.6ポイント減と改善。実践数分析から重点課題を抽出し、毎年会社方針のKPI設定でレベルアップを目指しています。併せて、業務効率化に向けた活動や休暇取得の推進等を通じ、メリハリある働き方を推進。労働時間は2016年からほぼ一定を維持、2019年度の年次有給休暇取得率は91.4%と高い中で、2年連続で増収増益となっています。

「健康チャレンジ8」の取り組みとして運動体験などを実施

ヘルスリテラシー向上につながる仕掛けとフォロー

「一日当たり30分以上の運動を週1日以上」や、間食、飲酒など行動変容の状況を個別通知で振り返り、職場別分析では管理者の気づきから、出前指導や啓発ツールでフォロー。また、4年ごとに家族と一緒に人間ドック相当の健診ができる健保共同事業施設で、低カロリー食や正しい運動を体感する学びの機会を提供し、健康意識が高まるよう工夫している。

精密機器
4543

7度目

テルモ株式会社

グループ横断の推進チームを組織し、一体感のあるコラボヘルスを実践
喫煙・メタボ・がん・女性の健康・セルフケアを重点テーマに据えた活動を展開

テルモ株式会社は、経営トップのコミットメントのもと、社員の健康を守り、一人ひとりがいきいきと働くことができる環境の整備に努めています。グループ横断の「テルモ健康経営推進チーム」を組織し、健保組合とのコラボヘルスを実施。統括産業医を中心に、各事業所に所属する産業保健スタッフが情報を共有しながら取り組みレベルの標準化を図っています。

現在は、「喫煙率の低減」「メタボ率の低減」「がんの早期発見・早期治療、職場復帰」「ウィメンズヘルス」「自発的取り組みの奨励」の5項目について、重点を置いた施策を展開しています。なかでも、ウィメンズヘルスについては、女性特有の健康課題の啓発に早期に取り組み、意識改革を図ることが重要だと考え、管理職研修だけでなく、新入社員研修でも教育機会を設けました。こうした取り組みの結果、女性のがん検診受診率は上昇傾向にあり、今後、婦人科系の疾患罹患率の減少につながっていくことを期待しています。

2020年は健康についての内容を組み込んだ新人研修をオンラインで実施

二次検診受診率100%を目指して

生活習慣病対策のため、二次検診を徹底。各事業所の産業保健スタッフと人事部門が連携し、有所見者に対する個別の受診フォロー、工場地区では「受診結果報告書」の提出を促すなどの施策を行うことで、受診率は年々向上し、2019年度は92%。最終目標100%を目指し、今後も対策の工夫や効果検証を継続していく。

精密機器
7701

SHIMADZU
Excellence in Science

初選定

株式会社島津製作所

Webソリューションや専門サイトを活用し「見える健康経営」を推進
5つの分野からなる「ミル・ミル・Genki」活動に取り組む

株式会社島津製作所は、2017年に「島津製作所健康宣言」を発表し、経営理念に掲げる「人と地球の健康」の実現に向けて取り組んでいます。経営トップメッセージをはじめ、活動内容や実績を専用サイトで社内外に広く発信するとともに、社内においてもメンタルヘルス、食生活、感染症対策などテーマごとに専門サイトを設けて的確な情報提供を行い、健康づくりの「見える化」を進めています。

全社的に展開する健康維持増進活動「ミル・ミル・Genki」では、運動、食事、禁煙、こころ、睡眠の分野ごとに、会社と健保組合、労働組合が三位一体となって企画・実施を行っています。さまざまな施策が健康活動の習慣化につながるよう、Webソリューション「kencom」を導入し、健康データを可視化するとともに、毎日の歩数や健診受診などに対してインセンティブを付与。KPIに定める登録率100%実現を目指し、今後も各種施策を連携させながら“見える”健康経営の取り組みを広げていく予定です。

「ミル・ミル・Genki」の運動を“ミル”活動（京都マラソンへの参加、ヨガ講座など）

独自指標で職場活性化をサポート

ストレスチェックなど複数の調査結果を分析し、「いきいき職場」「マイペース職場」「へとへと職場」を職場ごとに判定。環境改善が必要な「へとへと職場」には臨床心理士などの専門職がフォローを行い、活性度を上げたい「いきいき職場」にはアクションプランを策定して支援を行っている。

その他製品
7911

TOPPAN

2度目

凸版印刷株式会社

社員も家族も一体となって健康を目指す意欲的な健康経営
ノウハウを生かし、業種を超えた活動普及にも取り組む

凸版印刷株式会社は、創業以来培ってきた「人間尊重」の理念のもと、健康には3つの「気」（やる気・元気・本気）が不可欠であるとし、7つの重点項目に取り組んでいます。全国の事業所にヘルスケア推進委員を配置し、事業所ごとのデータをまとめた「事業所ヘルスケアレポート」を活用してPDCAサイクルを着実に回しています。

睡眠、身体の不調解消、女性の健康問題など多彩なセミナーを実施するほか、専門家の知見に基づくプログラムを多数提供し、健康リテラシーが向上。「森林セラピー」や「アートサロン」などユニークな施策も取り入れ、日々のパフォーマンスアップにつなげています。社員の家族の健康にも力を入れ、がん検診を含む健診の費用を全額負担。受診率をKPIの一つに設定し、社員を通じて受診促進を行っています。2019年10月には4社共同による「健康長寿産業連合会」を設立。産業間交流やヘルスケア産業の振興など、業界の垣根を超えた活動を推進しています。

ヘルスケア推進委員による「森林セラピー」研修会

「本気（マジ）のラジオ体操」で心身をリフレッシュ

すべての事業所で始業前に実施するラジオ体操に意欲的に取り組むべく、正しく効果的な“本気のラジオ体操”を実施。推進月間前後の身体機能テストでは、実施者の8割以上に数値改善がみられた。社員からはおおむね好評で、増加傾向にある転倒事故の予防にもつながることが期待される。

電気・ガス業
9502

中部電力

1度目

中部電力株式会社

安全と健康に特化した経営会議を新設して実効性をレベルアップ
充実した衛生管理に加え、楽しみながら継続できる施策で長く働きやすい職場風土を醸成

中部電力株式会社は、安全と健康は経営の最優先事項にとどまらず、さらなる企業成長などの投資そのものと考え、「安全健康基本方針」や「安全健康行動原則」をもとに、各種施策を展開。2019年度からは、安全と健康に特化した経営会議を設置し、経営層や労働組合、産業保健スタッフ等が一体となって取り組みを推進しています。

無償化した人間ドック受診結果をもとに、産業保健スタッフが全従業員に対し細やかな保健指導を実施。併せて、従業員が楽しみながら実践できる「職場deプチトレ」を展開しています。コロナ禍においては、自社産業医が監修したストレッチ動画を社内イントラに掲載しました。このほか、ワークライフバランスの推進や働き方改革も強化し、平均年次有給休暇取得率は2016年度73.9% から、2019年度85.4%に上昇。2019年度の離職率は1.4%と非常に低い一方で、平均勤続年数は21.4年と長く、定着率の高さが際立っています。

「職場deプチトレ」実施中の様子

日常生活を含めた感染予防行動マニュアル策定

「社会的機能維持の担い手である」との認識から、新型コロナ感染拡大以前から感染症流行時にも対応できるBCP(事業継続計画)を策定していたが、コロナを受けて内容を強化。加えて、勤務時間中のみならず、日常生活も含めた具体的な感染予防行動マニュアルを策定し、予防を徹底した。

陸運業
9005

TOKYU CORPORATION 東急

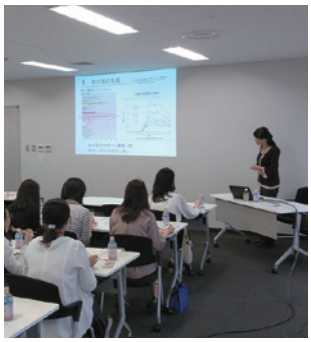
7度目

東急株式会社

人材戦略室と企業立病院が連携して強力に推進する健康経営
オリジナル健康スコアやアプリを活用し、全社的に健康意識が定着

取締役副社長がCHO（最高健康責任者）を務める東急株式会社。2018年度からの新中期3カ年経営計画では、東急版「働き方改革」を重点施策とし、「健康経営の定着」を盛り込みました。健康経営は人材戦略室が取り組みを推進し、東急病院が医療的な支援を行う手厚い体制を築いています。

独自の施策として、健康診断のデータなどから点数化したオリジナルの「TOQ健康スコア」を導入し、きめ細かい保健指導を行っています。また、働く女性のための健康セミナーを開催し、女性特有の健康リスクへの理解を深めています。コロナ禍においては、各種運動イベントが開催できない中でも、従業員の運動機会増加施策として、感染リスクが低いと考えられる各人の歩数を職場単位で集計して競う「職場対抗ウォーキング選手権」を継続実施。また、社内イントラネットで「ENJOY HOME」という連載を始め、社員の日々の運動習慣、ポジティブに日常生活を送っている様子などを積極的に紹介しています。



(左)「ENJOY HOME」画像イメージ、(右)働く女性のためのセミナーの様子

在宅勤務とコミュニケーションを両立させる施策展開

新型コロナウイルス流行前から在宅勤務を導入しており、流行時には適用者や日数などを拡大した。一方で職場コミュニケーションが希薄化しないよう、上司と部下の面談ツール「トークwithシート」の活用促進や、管理職対象に職場コミュニケーション強化のためのセミナー開催などを行った。

海運業
9104

初選定

株式会社商船三井

イノベーション創出の源泉はいきいきとした心身にあり
幅広く社員の声を集めて生かす風通しの良い健康経営

「活き活きと働ける組織風土で人的競争力No.1」の企業を目指す株式会社商船三井は、経営計画の重点強化項目に働き方改革と組織力の向上を掲げ、社員一人ひとりの心身の健康のサポートを通じ、健全で活力ある職場づくりに取り組んでいます。

従業員アンケートや健診結果などの複数のデータを分析し、社員の悩みや健康課題に合った実効的な施策検討に活用。腰痛・肩こりや目の疲れに悩む社員が多いことから実施した健康チェックイベントでは、体組成・血管年齢・体のゆがみを測定し、解析結果をもとに個人の状態に合った改善プログラムや運動アドバイスを提供したことで、社員からも高い評価を得ています。また、オフィス内に対話用ラウンジを設置したり、部門や役職を超えた社内横断的な対話会を実施したりと、社内コミュニケーション活性化にも注力しています。社員の声を大きな推進力に、生産性向上やイノベーション創出につなげていく取り組みにより、海運業初の健康経営銘柄選定となりました。

健康チェックイベントの様子

効果が「見える」社員食堂

社員食堂では、栄養士の協力のもと、300kcal以下・塩分2.0g以下のヘルシーメニューや、体調不良や目の疲れなどに配慮した料理を提供。食物繊維が豊富なメニューなども用意し、食事の効果を分かりやすく表示することで、健康的な食習慣への意識向上を促している。

情報・通信業
4013

初選定

日通システム株式会社

アプリを利用したポイント活動で自主的な健康アクションが定着
社内外に幅広く情報発信し、健康経営の普及役に

健康増進支援サービスを通じて「国民のヘルスアップ」を目指す日通システム株式会社は、誰もが健康でいきいきと働ける会社づくりを宣言し、従業員の活力向上や女性の活躍促進に率先して取り組んでいます。

自社開発の健康管理アプリを利用したポイント活動で健康づくりを大きく加速。歩数、禁煙、減酒などの自主的な健康アクションに健康ポイントを付与するもので、月間ランキングや年間表彰によりモチベーションを強化しています。改善だけでなく維持・継続も評価することで全体的な健康意識が高まり、2019年度の一人当たり医療費は2016年度比で約17%減少するなど、具体的な効果が表れています。また、健康宣言で「ヘルスケアビジネスを通した社会貢献」を明文化しているように、DVDや冊子の作成配布、無料オンラインセミナーの積極実施に加え、他企業や自治体の事例を紹介するなど、社内外で広く情報発信を行い、健康経営の普及を図っています。

柔道整復師を講師に迎え、女性特有の健康課題に関する研修を実施

意思決定の速さを生かして取り組みをアップデート

提案制度を設け、働き方や生産性向上、健康経営・健康向上に関するアイデアを従業員から幅広く受け付けて施策に反映している。女性特有の健康課題に関する研修では、アンケートや参加者の意見から次回テーマを取り上げるなど、現場のニーズに合った対応をスピードアップさせている。

情報・通信業
4689

3度目

Z HOLDINGS

Zホールディングス株式会社

健康宣言「UPDATEコンディション」を掲げ独自性のある健康経営を推進
PDCAサイクルを高速かつ的確に回転させ続け、取り組みもUPDATE

Zホールディングス株式会社は、従業員やその家族の心身の健康が業績追求の最も重要な基盤と位置付け、健康経営を推進。 経営トップによる健康宣言「UPDATEコンディション」――働く人の身体の健康（安全）と心の健康（安心）をUPDATEする――を社内外に公開しています。グループ企業のヤフー株式会社では、健康宣言の実現に向けて、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）に就任し、就業規則に健康経営の条項を明記。YG健保とコラボヘルスを行い、健診結果に基づき、健康施策の定量・定性（アンケート・インタビュー）データを利活用したPDCAサイクルを回しています。

健康増強月間として設けた10月のイベント「UPDATEコンディション月間」では、アプリを活用したウォークラリーやマインドフルネスなど、さまざまな施策を実施。事後アンケートで参加者の63％が行動変容につながったと回答しています。

健康増強月間として設けた10月のイベント「UPDATEコンディション月間」

「揚げ物税・お魚還元プログラム」施策

社内レストランでは、統計化された喫食データをもとにメニューを改善するなど、従業員の健康を管理・支援している。2019年10月の消費税増税のタイミングに合わせ、脂質の高いメニューの値上げと、魚料理の値下げ「揚げ物税・お魚還元」施策を開始。揚げ物の喫食数は減少し、魚料理は増加した。

情報・通信業
9432

初選定

NTT

日本電信電話株式会社

アプリやWebシステムでライフスタイルの変化にも柔軟に対応
ICT活用を健康経営のスタンダードに

日本電信電話株式会社は、中期経営方針に「データヘルスの推進」「コラボヘルスの推進」「健康経営×ICTの推進」を掲げ、グループ健康推進責任者を議長とする「健康経営推進会議」のもと、健保組合、産業保健スタッフや企業立病院の専門医師、全事業所に配置した担当者らが取り組みを一体推進しています。

重点課題に掲げる生活習慣病対策には、ICTを積極的に活用。スマートフォンアプリで歩数目標のミッションを配信したり、食生活に関するプッシュ型の情報配信サービスを提供したりして行動変容を促すほか、2020年度からは特定保健指導を実施しています。また、健診結果や毎日の歩数・体重などのデータをダッシュボード機能として社員へ提供する仕組みを構築し、スマートフォンやパソコンから自身の健康増進活動状況を確認することで、健康リテラシーの向上を図っています。加えて、パルスサーベイを通じたメンタルヘルス対策も実施し、上司・部下のコミュニケーションツールとしても定着しつつあります。

所属スポーツ選手の動画に合わせて職場エクササイズ

所属アスリートの出演動画で運動促進

社員が気軽に体を動かせるよう、野球部、ラグビー部、バドミントン部など同社所属のスポーツ選手を起用したエクササイズ動画を制作し、配信。業務の合間に行える動きを短時間にまとめるなど工夫した内容で、再生回数50万回を記録したものもあり、社員の運動習慣率向上につながっている。

情報・通信業
9687

KSK
マジメな未来を かたちにする
We are Team KSK

3度目

株式会社ＫＳＫ

感謝の気持ちを伝え合う仕組みを開発し社内外の関係構築を円滑化
健康意識向上を通じて心・技・体を磨き、健診受診率や禁煙施策にも効果

健康経営を経営の重要テーマに位置付け、代表取締役社長が健康経営の最高責任者を務めている株式会社ＫＳＫ。社員一人ひとりが「心(人間力)、技(知識・技術・スキル)、体(心身の健康)」を兼ね備えられるよう、会社と社員が一丸となって取り組んでいます。

客先に常駐する社員が多いことから、コミュニケーション活性化のためバーベキューや読書会などを積極開催。加えて、感謝の気持ちを伝え合う「スマイルカード」システムを開発し、対面機会が少ない中でも結束力を高めています。カードは外部にも送信でき、社外関係者との関係構築にも活用されています。また、各種検診の受診を促しており、定期健診受診率は2003年より100%を継続。精密検査受診率は2016年度33.1%→19年度88.3%と大幅に改善しました。禁煙施策にも力を入れ、2015年から喫煙者0人を維持しています。このほか、「わくわく健康プラン」など、さまざまな健康促進施策を実施しています。

バーベキューの代わりにオンラインでの会食に補助金制度を導入し、従業員のコミュニケーション活性化を支援(オンライン会食の様子)

システムを使った健康促進施策で正常血圧者が約84%

社員が定期的に運動し、健康的な食事を習慣化できるようにするため、システムを導入。１日8,000歩以上歩くとポイントを付与するほか、摂取カロリーと消費カロリーの差が一目で分かる。段級位制も取り入れてモチベーションアップを図るなど工夫し、正常血圧者は84.4%と高水準を示している。

情報・通信業
9719

SCSK

7度目

ＳＣＳＫ株式会社

多様な専門職・健保組合・人事部門が連携し、充実した体制で進化する健康経営
リーディングカンパニーとして広く社会の健康づくりにも貢献

ＳＣＳＫ株式会社は、経営トップが健康経営推進最高責任者となり、健康経営を推進しています。実務担当の専任部署も設け、健保組合と連携して各種施策を展開しています。７年連続で健康経営銘柄選定を受ける過程で得られたノウハウや知見は、講演などで社外にも公開し、公的機関の検討委員も務めています。

体制を充実させ、産業医や保健師・看護師だけでなく、公認心理師・臨床心理士、あん摩マッサージ指圧師、衛生工学衛生管理者、作業環境測定士等の資格を持つ専門職も配置。また、社員のよろず相談先として「ＳＣＳＫカウンセリングルーム」を設置し、守秘義務のある専門職が常駐していつでも利用できるようにしました。「健康わくわくマイレージ」など健康的な行動習慣定着のための施策や、禁煙・卒煙にも継続して力を入れています。より働きやすく、やりがいのある環境の整備も加速させており、2019年度の月間平均残業時間は18時間と低水準を維持する一方、業績は2011年以来、8期連続で増収増益となりました。

就業時間中でもマッサージ施術を受けられる「リラクゼーションルーム」

社内にリラクゼーションルームを常設

社内にリラクゼーションルームを開設し、国家資格である「あん摩マッサージ指圧師免許」を持つスタッフを配置している。加えて、福利厚生の一環として、マッサージ施設の利用もあっせん。また、全社員を対象にした健康セミナーを開いており、効果的なストレッチ方法などを紹介している。

卸売業
2768

初選定

双日株式会社

健康憲章のもと、社員の主体的な健康づくりと働き方の実現へ
柔軟なサポート制度や勤務体系を整え職場環境をブラッシュアップ

双日株式会社は、企業理念に掲げる「新たな価値と豊かな未来の創造」は社員一人ひとりの健康の上に成り立つと考え、2018年に「双日グループ健康憲章〝Sojitz Healthy Value〟」を策定。健康増進や体制強化などを中期経営計画に反映するとともに、社員に対し自覚と主体的な行動を求めています。

重点課題の一つであるメンタルヘルス対策では、2020年度から精神科産業医を配置して予防と早期対策を実施。長期休職者の復職支援にも力を入れ、所属部署と連携したサポートにより円滑な早期職場復帰を実現しています。コアタイムのない勤務制度や、多様性に配慮したリーダー教育なども取り入れ、仕事と治療を両立できる働き方への理解支援を強化していく計画です。

コロナ禍においては、テレワーク制度を拡大するとともに、Web診察や健康相談窓口の対応を迅速化。ほぼ全社員が在宅勤務を活用し、不安なく自律的にワークライフバランスを維持できるよう環境整備を進めています。

万全の感染対策を行い、精神科産業医による管理職研修を実施

個人向けWebページで心身の両面にアプローチ

2019年6月から健康管理システムを全社的に導入。Web上のマイページで個別に健診結果や健康情報を通知する。健診データやストレス度に変化がみられる社員に対して健康推進室から個別アプローチを行うだけでなく、社員が気軽に悩みを相談できる窓口としても活用している。

卸売業
8015

初選定

豊田通商株式会社

多様な勤務環境に対応できるヘルスリテラシーの向上を推進
一人ひとりの自覚と自立を促し、医療費減少にも効果

豊田通商株式会社は、「豊田通商グループ健康宣言」の中で従業員の心身の健康が会社の一番の財産であるとし、従業員の健康・職場の活力の向上・社会への貢献を3つの柱とした健康経営に取り組んでいます。ヘルスリテラシー向上を最重要課題に位置付け、多様な勤務環境下で従業員が自律的に健康保持・増進を行えるよう、幅広い支援や制度整備を進めています。

2014年度から定期健診受診率100%を維持しているのに加え、有所見者に対する産業保健スタッフからの働きかけを強化。社内診療所を増設するなど受診しやすい環境を整え、2019年度の精密検査受診率は94.9%に上昇しました。医療費は循環器系疾患が2016年度→19年度で31.7%減、代謝系疾患が同21.0%減と、早期対策による効果も表れています。コロナ禍においては、従業員の健康状態を確認するシステムの導入や、柔軟な働き方ができる新在宅勤務制度などの積極的な活用を通じ、一人ひとりが自立した健康管理を実践する組織づくりを加速させています。

リフレッシュコーナーでは、軽く体を動かしたり血圧などの測定ができる

がんの早期発見で在職死亡者ゼロを目指す

2018年度から、定期健診時に全従業員を対象に胃がんリスク検診（ABC 検診）、2019年度からは40歳以上の従業員を対象に大腸がん検診を行い、早期発見につなげている。また、全社の約3分の1を占める女性従業員のがん対策として、がん検診補助制度の拡充やセミナーの開催を行っている。

小売業
2651

4度目

株式会社ローソン

CHO・産業医・健保組合理事長が強力に連携する体制のもと取り組みをアップデート
生活に密着したコンビニとして社会全体の健康増進に寄与

株式会社ローソンは、「健康経営宣言」の中で、健康を従業員・家族と会社の発展に欠かせない要素と位置付け、健康寿命の延伸により労働力確保や医療費適正化といった社会課題の解決に取り組んでいくこと、社員の健康増進を図っていくことを明記しています。健診結果をもとに課題を抽出し、リスク者を減らす支援策に取り組むとともに、全社員のデータ推移や成果をまとめた「ローソングループ健康白書」を毎年発行しています。

経営トップがCHOを、統括産業医と健保組合理事長がCHO補佐を務める体制のもと、2018年にグループ健康推進センターを設立したほか、従業員対象の健康施策としてチーム対抗ウォーキングイベントやスポーツ大会などを開催。数値での結果把握を行い施策のアップデートを重ね、体重・喫煙・運動習慣・睡眠に関する指標が2016年度→19年度で大幅に改善しました。生活に密着したコンビニとして、ミールソリューションとセルフメディケーションサポートの2本柱で生活者の健康増進に貢献しています。

(左)ウォーキングイベント
(右)ソフトボール大会の様子

傷病からのスムーズな復職をサポート

私傷病によりハンディキャップを持った社員に対し、就労支援センターの情報を提供。就労支援センターで作業療法士などの支援を受けながら、復職に向けて通所回数を増やしながらできることを増やすとともに、主治医だけでなく支援センターの意見をもらい、適切な職場復帰ができるようサポートしている。

小売業
8252

MARUI GROUP

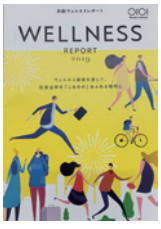
4度目

株式会社丸井グループ

他企業や大学などとも連携して健康経営の普及に尽力
地域住民対象の健康増進イベントなど、取り組みの新たな領域を積極開拓

株式会社丸井グループは、労働協約や中期経営計画などに健康経営を明記し、全社一体となってさまざまな取り組みを展開しています。2019年度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」を発行し、臨時社員も含めて全社員に配布しました。

全社横断の「ウェルネス経営推進プロジェクト」に参加している社員が中心となって展開し、他企業や大学などと連携して健康経営を社会に広める活動も実施。2019年には「ウェルネス・フェス」を開催、健康経営がテーマのセミナーや健康増進イベントを行い、地域住民や他企業の社員など約800人が参加しました。また、2008年から残業削減、勤務体系の多様化に取り組んできた結果、一人当たりの月間平均残業時間は3.5時間に減少し、アンケートでは「職場で尊重されている」「個性を生かしてチャレンジしている」などと答えた割合が上昇。一方で生産性も高まり、2018、19年度と2年連続で増収増益を達成しています。



(左)ウェルネス経営推進プロジェクトのメンバー
(右)「共創ウェルネスレポート」ではこれまでの活動を紹介

リモートワークの運動不足解消へ、オリジナル動画制作

新型コロナ対策を徹底し、2020年春の緊急事態宣言発令中には、就業困難な社員を特別休暇扱いで自宅待機にしたり、マスクが手に入らない社員に配布したりした。またリモートワークの運動不足解消のため、産業医によるオリジナルのストレッチ動画を制作し、社内イントラで配信した。

銀行業
8411

MIZUHO

4度目

株式会社みずほフィナンシャルグループ

長く活躍できる職場づくりへ、働き方改革とともに強力推進
ウォーキングイベントで運動機会増加と職場の交流を活性化

「経営計画」や「企業行動規範」に健康経営推進を掲げている株式会社みずほフィナンシャルグループ。グループCEOが「社員一人ひとりが活力を持って長く活躍し続けられるよう、各人の業務内容やライフスタイルなどに応じた多様で柔軟な働き方を可能とする環境を整備する」と明言しています。

働き方改革やワークライフバランス実現に向け、リモートワークの推進、早帰り週間や全社一斉の早帰り日を設定するなど制度を整備。その結果、平均年次有給休暇取得率は2016年度68.9%→19年度78.4%に向上し、平均取得日数も14日→16日に増えました。仕事と通院・治療の両立支援として、定期健診の再検査や精密検査の費用を補助し、業務時間内での受診も許容しています。このほか、社員の健康リテラシー向上のため、デジタルラーニングシステムに産業医、健保組合と協同で作成した健康関連動画を掲載。社員食堂では、ヘルシーメニューや禁煙者向けメニューの提供などの取り組みも行っています。

デジタルラーニングサイトのコンテンツ

ウォーキングイベントに約8,000人が参加

2018年から、歩くことでポイントが付与されるインセンティブ制度を導入し、運動習慣化を推進。加えて、2019年には、運動機会増加と職場のコミュニケーション促進のため、全社員が参加できるウォーキングイベントを実施したところ、約8,000人が参加した。

証券、商品先物取引業
8601

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

7度目

株式会社大和証券グループ本社

独自性ある施策を高いレベルで多数展開し、革新し続ける健康経営
大学などの研究機関と連携した共同研究にも注力

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」と基本戦略に盛り込んでいます。CHO（最高健康責任者）を選任するなど役員も積極的に関与して各種施策を展開しています。また、大学などの研究機関と健康経営に関する共同研究も実施。初回から7年連続で選定されている健康経営の先駆者として、ノウハウを他社にも提供し、講演活動なども積極的に行っています。

特定保健指導にはICTを利用し、社員の都合が良い時間に面談できるようにするなど、利用しやすい体制を構築。また、仕事とがん治療の両立支援制度も充実させています。

定期的な運動を促すため、フィットネスアプリを導入。費用は健保組合が負担し、社員は無料で利用可能にしています。運動部等の運営費を補助したり、職場でチームを作ってイベントに参加するなど、社員による主体的な活動も定着しています。

ダイワ オンラインケア

（上）コロナ禍の運動不足解消のためフィットネスアプリを活用したキャンペーンを実施
（下）オンラインでの診察や相談を実施

「家族の職場訪問」でコミュニケーション促進

毎年、全国の本店・支店で「家族の職場訪問」イベントを開催し、社員の配偶者や子供、親、兄弟、祖父母らを招待している。職場の同僚とも、家族ともコミュニケーション促進効果があり、2019年は全国で約6,500人が参加する大規模なイベントとなった。2020年はオンラインで開催した。

保険業
8630

SOMPO ホールディングス
安心・安全・健康のテーマパーク

3度目

ＳＯＭＰＯホールディングス株式会社

セルフマネジメントを強化し、健康経営を一歩先のステージへ
全社員に貸与するウェアラブル端末のデータで健康課題を把握

「健康宣言」に「お客さまの安心・安全・健康に資する最高品質のサービスを提供し社会に貢献するために、社員とその家族の心と体の健康を大切にします」と掲げるＳＯＭＰＯホールディングス株式会社。グループ全体での健康経営推進のため、各社に対して情報提供や勉強会を行い、健康経営アドバイザーをはじめとした資格取得やホワイト500認定などを後押ししています。

グループ全体の生産性向上を目指し、ＳＯＭＰＯ未来研究所が複数の大学と連携して「生産性に関する研究会」を設立。各部門の生産性指標と人事・健診データをAI分析する実証検証に取り組んでいます。このほか、社員一人ひとりの自律や自走を支援するマネジメント強化のため、部課長対象に1on1コーチングスキルを強化するオンライン研修を始めました。また、グループ会社のＳＯＭＰＯひまわり生命では、全社員にウェアラブル端末を貸与して歩数や睡眠などのデータを収集して健康課題を把握し、改善を図っています。

安田健保・ＳＯＭＰＯひまわり生命共催で実施したオンライン禁煙プログラム参加推進ポスター

セグメンテーションや個別指導で社員の禁煙を促す

グループ会社のＳＯＭＰＯひまわり生命では、社員に禁煙を促す取り組みを強化しており、就業時間内の禁煙化を導入し、新入社員の非喫煙者採用を取り入れている。その結果、喫煙率は2015年度の21.4%から2019年度には15.3%に減少した。喫煙者のセグメンテーション、きめ細かい個別指導も始め、喫煙率のさらなる低下を目指している。

保険業
8766

TOKIO MARINE

6度目

東京海上ホールディングス株式会社

社員一人ひとりが心身ともに健康な状態でいきいきと働いている会社を目指し、
個人と組織の目標を明確化

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とし、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、顧客や地域・社会の健康増進や社会課題の解決に貢献し、会社の持続的成長につなげていくことを目指しています。社員の行動規範として「東京海上グループ健康憲章」を制定し、グループ健康経営総括を中心にグループ全体で健康経営を推進。健康経営で目指す姿と施策のつながりを見える化し、産業保健スタッフが中心となって各施策のPDCAを着実に回しています。

健保組合と職場の健康増進キーパーソンと共に「コロナ禍こそ健康増進」として、各種取り組みの実効性を上げています。また、職場のコミュニケーションを活性化させるため、すべての職場で年３回、職場の全メンバーで議論を行い、それぞれが思う理想のチームの姿や目指す働き方などを発見し、実践していく全店運動「Discovery Time」も展開しています。

健保組合と共催し、健康増進月間を30年継続して実施

女性の健康セミナーのｅラーニングを導入

女性社員の活躍を重点施策に位置付け、働きやすい環境の整備に尽力。その一環で実施している女性特有のプチ不調などに関する健康セミナーには、男性社員や管理職の参加も促している。参加しやすいよう、内容やタイトルを工夫したり、ｅラーニングやDVDでの後日視聴も導入している。

その他金融業
8566

リコーリース株式会社

5度目

リコーリース株式会社

独創的視点で休暇制度や人事制度を整備し多様な働き方の実現へ
オフィス移転を機に機能的な環境づくりとコミュニケーション深化を加速

リコーリース株式会社は「健康宣言」を発表し、健康経営を推進。SDGsの実現にも注力しています。グループ一体で取り組みを加速させるため、子会社に健康経営の取り組みやノウハウを提供。健康経営優良法人などへのエントリーを呼び掛け、認定に向けたフォローやアドバイスをしています。

働き方改革や新型コロナウイルス対策として、在宅勤務制度の整備や拡充、従業員とその家族向けのエクササイズ動画配信などの施策を展開。また、本社を移転し、より機能的なオフィスを開設しました。フリーアドレス制を進め、多様な働き方、コミュニケーション活性化につながるよう工夫し、運動機能を備えたオフィスチェアも設置しました。休暇制度も充実させ、「育メンチャレンジ休暇」や新型コロナ感染拡大に伴う特別休暇を設定したのに加え、LGBTの理解を深めるeラーニングを実施し、多様な人財が活躍できる環境を整えました。就業中の喫煙ルールや、健康リスク防止のための受動喫煙対策も徹底しています。

はーとふる農園(埼玉・飯能市)で収穫された野菜の社内販売会

無農薬野菜の社内販売を食生活改善のきっかけに

社員の食習慣の改善に力を入れ、適正な食事に関するセミナーを実施したり、障がい者らが育てた無農薬野菜を社内販売したりしている。2020年には、新型コロナの流行で入社待機となった新入社員に対し、在宅学習ツールだけでなく、バランスの良い食生活をサポートするツールを配信した。

不動産業
3289

東急不動産ホールディングス

2度目

東急不動産ホールディングス株式会社

2019年の本社移転も健康経営推進のエンジンに
若手有志による組織風土改革プロジェクトで組織を活性化

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を企業の持続的な成長の基盤に位置付け、取締役社長を最高健康責任者(CHO)として健康経営を推進。人事部健康経営推進室を中心に衛生委員会・産業医・健保組合が連携する体制のもと、健康経営の一環としてダイバーシティも推進しています。

2019年の本社移転時に、「グループ成長のため人的資源を生かす交流の場」をコンセプトとし、多様なスペースデザイン、先進的なITツールなどハード面を整備。併せて、若手従業員を中心とした有志による組織風土改革プロジェクトを立ち上げ、コミュニケーション活性化・人材育成・業務改善等の各分会で会社を巻き込んだ取り組みを行っています。また、従業員アンケートで生産性低下の要因に「業務時間中の眠気」が挙がったため、仮眠室の設置、睡眠セミナーの開催といった対策を実施。その結果、睡眠に対するポジティブな回答が前年比1.3ポイント増の93.4%となるなど、成果につながっています。

部門を超えた有志メンバーによる議論の様子(2019年11月撮影)

社用スマホに歩数アプリを搭載

社用スマートフォンに健康増進アプリをインストールし、歩数に応じたインセンティブを付与。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る。

サービス業
2412

Benefit one

2度目

株式会社ベネフィット・ワン

社員の高いモチベーションを維持するデジタル施策
「ポータル」＆「ポイント」で社員の健康意識を向上

株式会社ベネフィット・ワンは、健康経営宣言において「社員ひとり一人が健康でいきいきと活躍できるよう健康サポートを推進するとともに、当社の事業により健康で明るい社会を創れるよう働く人々をサポートすること」を明記。代表取締役副社長が健康保持・増進の担当役員となり、産業医や衛生委員会と連携してさまざまな取り組みを進めています。

社員のヘルスリテラシー向上のための「健康ポータルサイト」では、健康に関する情報の発信や、健診の結果を経年管理しています。サイトでは、管理栄養士が紹介する健康レシピや医師による健康コラムを定期配信。また、社員の健康増進をサポートする「健康ポイントプログラム」を活用。目標歩数の達成や朝食の摂取有無など、生活習慣のチェック項目の達成度によりポイントが貯まり、ヘルスケア商品と交換できる仕組みになっているため、楽しみながら健康意識の醸成、行動の習慣化を促進しています。

日々の歩数などを管理しながら楽しく取り組む「健康ポイントプログラム」

「ベネワン・プラットフォーム」でデジタル×健康経営を加速

社員一人ひとりの健康情報や人事管理・評価データを可視化し、ストレスチェック・勤怠・「ワークリフォームサーベイ」（組織診断）等による相関分析を行うことができるプラットフォームの活用を開始。分析結果に基づく効果的な施策を行い、健康でやりがいを持っていきいきと働くことができる環境づくりにも取り組んでいく。

サービス業
6078

VALUE HR

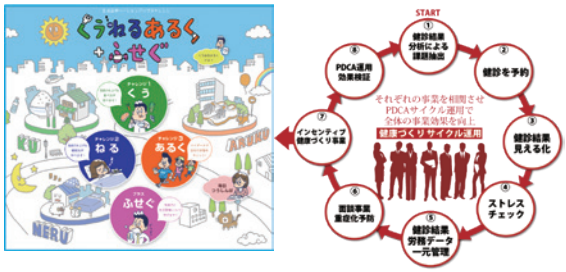
初選定

株式会社バリューＨＲ

専門職を交えた「健康経営プロジェクト」で施策をレベルアップ
健康管理のエキスパートとして健康づくりにコミット

株式会社バリューＨＲは、「健康管理のインフラ」を提供する会社として、「バリューＨＲ健康経営宣言」を制定するとともに、自社提供サービスを社内実践することにより、社員の心身の健康向上と成長できる職場環境の創出に取り組んでいます。全社員が毎年、自分だけの健康経営管理目標を設定し、健康リテラシーの向上定着を実践しています。

経営幹部、全社員からの代表と産業医・保健師等の専門職を交えた三つの分科会を含む「健康経営プロジェクト」を立ち上げ、実践的な行動変容を目的として健康経営を推進。「正しい生活習慣の習得」を課題に位置付け、食事、睡眠、運動の生活習慣リテラシーを向上する生活習慣バージョンアップチャレンジを複数の健保組合や企業が参加する共同保健事業として開催。自社では80%以上の社員が参加し、健康づくりが促進されています。こうした継続的活動が基盤となって、健康経営を支援する自社事業の成長を後押しし、業績の拡大につながっています。



（左）自社サービスでもある生活習慣バージョンアップチャレンジ
（右）「健康づくりサイクル運用」

食事・睡眠・運動を複合的に学べる自社サービスを活用

健保組合との共同事業として、2018年から生活習慣バージョンアップチャレンジを実施。インセンティブと個別広報を活用し健康リテラシー向上を図るもので、全社員の80％以上が参加し、朝食摂取・運動習慣・睡眠の各項目で数値が改善している。2020年には新型コロナなどの感染症予防として、免疫力を高める学習コンテンツを追加している。

健康経営の現場から ～選定企業の声～

※各社感染症対策を十分に行い、安全に注意した上で撮影しています。

日本水産株式会社

3年連続で選定いただいたことは、メンバーにとって大きな励みにつながっています。これからも社員のこころと体の健康サポートのために、スタッフ一同が協働し合いながら、工夫を凝らした取り組みを継続していきます。

国際石油開発帝石株式会社

このたび、2年連続で選定していただきました。今後も、健康経営のリーディングカンパニーとして、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・健保組合・従業員組織が一体となり取り組みを進めています。今後も、従業員の主体的な健康活動を促進する施策を講じていきます！

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。健康経営の仕組みを活用することで、各施策を展開しやすくなりました。今後も社員のこころと体の健康増進に取り組んでいきます。

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、社員の「セルフ・ケア」意識が向上し、自然に健康増進に取り組めるよう心掛けています。健保組合とのコラボヘルスもさらに推進していきます。

株式会社ニチレイ

コロナ禍で健康イベントはオンライン化を余儀なくされましたが、双方向性やライブの一体感を大切にし、全国からの参加者が増加しました。今後も健保組合や労働組合と協力して、従業員が楽しく継続できる健康づくり施策を展開いたします。

ニッポン高度紙工業株式会社

今後も「安全・健康はすべてに優先する」という方針のもと、フェイス・トゥー・フェイスで従業員の「こころと体」の健康づくりの支援を行い、安心して働ける環境づくりに一層取り組んでまいります。

花王株式会社

健康開発推進部と花王健保組合とが力強く連携して、社員と家族をGENKIに！ 新しい生活様式・新しい働き方に合わせたニューノーマルな健康経営を推進しています。

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・健保組合・労働組合が三位一体となって健康経営を推進していきます。

積水化学工業株式会社

初選定、とてもうれしいです。4年前から取り組みを始めて、みんなの健康意識の高まりを数値で実感できるようになりました。これを機に「すべての従業員のWell-Being」を実現すべく、活動を加速していきます！

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。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。

富士フイルムホールディングス株式会社

企業理念に「健康増進への貢献」を掲げ、トータルヘルスケアカンパニーとして人々の健康のために挑んでいます。選定を励みに、グループ従業員が健康で意欲高く働いていけるように、取り組みを加速していきます。

大日本住友製薬株式会社

「人々の健康で豊かな生活」への貢献を目指す企業として、選定を励みに、当社のすべての従業員とその家族の健康で豊かな生活の実現に組織一丸となって取り組んでまいります。

バンドー化学株式会社

新型コロナウイルス流行で環境が変わる中、従業員の協力が大きな力となり、健康宣言の「“がっちり”一体」を感じることができました。今後も従業員のさらなる健康増進に向け、気持ちを新たに取り組んでまいります。

大同特殊鋼株式会社

「社員が生き生きと働く大同特殊鋼」を築き上げるため、今後も各事業場の特色に合った取り組みを推進し、社員とその家族に向けた健康づくりに取り組んでいきます。

ＴＯＴＯ株式会社

コロナ禍における新たな生活様式・就労体制では自己管理が重要となるため、健康リテラシー向上への取り組みを進化させます。

日東精工株式会社

従業員および家族の健康は会社にとって財産であると考え、創業時から心身の健康づくりと働きやすい職場づくりを推進してきました。選定を励みに、今後も健康経営の推進と普及活動に取り組みます。

株式会社ニッセイ

受動喫煙対策を完遂し、全面禁煙を実現できました。社員の家族からも「お父さんが禁煙してよかったです。ありがとうございます」と喜びの声が届いています。今後も健康でいきいきと働ける会社を目指すとともに、健康意識向上への取り組みを進めます。

コニカミノルタ株式会社

銘柄選定を積極的にPRすることにより、社員のヘルスリテラシーが向上し、新たな試みとしてオンラインで開催した健康増進セミナーも大盛況でした。健康をベースに個が輝き、成長できる会社を目指します！

ブラザー工業株式会社

選定いただいたことで、ブラザーグループ10社にも健康経営の取り組みが広がりました！ 今後も健保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。

株式会社明電舎

従業員が「いきいき」と「ポジティブ」であれば、自らの仕事を通じ、それが社会に伝わります。自らが健康で幸せでいることができなければ、誰かを幸せにすることはできません。明電舎は、社会と自らの持続的な成長を実現するために、戦略的な挑戦をしていきます！

オムロン株式会社

新型コロナによる新たな課題も取り込み、一人ひとりが楽しくチャレンジでき、またオンラインで社員同士がつながり、みんなで一緒に実践できる健康施策を展開しています。運動不足の解消やコミュニケーション促進、そしてパフォーマンス向上を実現させます！

富士通株式会社

すべての社員が健康でいきいきと働くことができるよう関連部門がタッグを組み、生活習慣病、がん、メンタルヘルス等の課題に継続的に取り組んでいます。新たにICTを活用した健康状態の見える化も開始しています。

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対応してきた結果として、3年連続で選定いただき大変嬉しいです。今後も健保組合やキヤノングループ会社全体で「キヤノン式健康経営」を推進していきたいと思います。

トヨタ自動車株式会社

健康で安全な職場・環境・人づくりを推進し、働き方改革と合わせて時代の変化や職場・従業員の声に愚直に対応しています。取り組みによって職場で健康の話題が増えたり、良い習慣を実践する人が広がっており、これからも幸せの量産に向けた健康経営に努めていきます。

テルモ株式会社

当社は今年創立100周年を迎えます。医療に携わる企業として、社員が健康でイキイキと活躍できるよう、これからも全社一丸となり、健康経営に積極的にチャレンジしていきます。

株式会社島津製作所

会社、健保組合、労働組合が一丸となり、島津グループの社員とその家族の健康維持増進に取り組んでいます。また、経営理念である「人と地球の健康」への願いの実現に向け、社会の健康課題の解決に邁進してまいります。

凸版印刷株式会社

今後も健康経営を経営の最重要課題と位置付け、健保組合との連携を強化することで従業員一人ひとりの「やる気・元気・本気」を引き出していけるよう、グループ一体となってさらなる活動に取り組んでまいります！

中部電力株式会社

中部電力グループは、「共に働く仲間が安全で健康に職務に専念できるとともに、仕事を通じて自己実現ができる環境の整備」に継続して取り組んでいきます。

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が、コロナ禍における健康不安も含め、従業員一人ひとりにとって安心して働ける会社の拠りどころとして、少しずつ認知されつつあることを感じています。

株式会社商船三井

当社グループでは、世界最高水準の安全品質の実現や活力あるイノベーティブな組織づくりには、社員の心身の健康が必要不可欠であると考えています。今後もさまざまな健康保持・増進に向けた取り組みを実施していきます。

日通システム株式会社

全社員のモチベーションがアップしています。より良いヘルスケアシステムの開発とサービス提供を通じて「働き方改革＆健康経営」の普及に努め、社員とご家族だけでなく、国民のヘルスアップに貢献してまいります。

日本電信電話株式会社

私たちは、健康でいきいきと働ける環境整備を推進することで、働きがいや生産性の向上につなげていきます。また、リモートワークを推進し、これにふさわしい健康増進施策をICTを活用し実現してまいります。

ＳＣＳＫ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、ＳＣＳＫ健保組合とのコラボヘルスをさらに深化させ、各専門分野のスタッフの知恵を結集して、中長期的に健康経営関連施策を展開していきます！

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及を目指し、健康経営を推進してまいります。※写真：2020年2月撮影

株式会社ＫＳＫ

選定により、社内の各種健康施策も定着してきました。在宅勤務でも孤立化しないようにオンラインでのコミュニケーションも大切にし、今後も「エンゲージメント」重視の健康経営を実践していきます。

双日株式会社

選定を励みに、社員とその家族が心身ともに健康であるよう引き続き支援し、社員が高い意欲を持ち、最大限の力を発揮できる環境により組織力をさらに向上させ、新たな価値と豊かな未来の創造を実現します！

豊田通商株式会社

当社は「従業員の心身の健康が会社の一番の財産」の理念に基づき健康経営に取り組んでいます。国内外を問わず、いかなる環境下でも自律的に健康保持推進に取り組めるよう、今後もさらなるヘルスリテラシー向上を推進していきます。

株式会社丸井グループ

「今よりもっと活力高く、しあわせになること」が重要であると考え、活動の領域を地域社会、他企業や大学などに広げて取り組みを共創しています。今後もさらに「しあわせ」を実現するため、Well-being活動を推進していきたいと思います。

株式会社大和証券グループ本社

若手社員からベテラン社員まで、社員一人ひとりが、いきいきと健康に働き続けられるよう、今後もスタッフの強い連携のもと、積極的に取り組んでいきます。

株式会社ローソン

食の安全や健康に配慮した商品や医薬品の販売を行い、お客様の健康生活全般をサポートする企業として、従業員の健康も大切と考えています。今後もローソングループ従業員の健康維持向上に努めます。

株式会社みずほフィナンシャルグループ

今後も、会社・産業医・健保組合が三位一体となって、健康関連動画の作成や運動推奨等、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。

SOMPOホールディングス株式会社

グループ経営理念である「お客さまの安心・安全・健康に資する最高品質のサービスを提供し社会に貢献」するために、グループ一丸となって健康経営を推進していきます！

東京海上ホールディングス株式会社

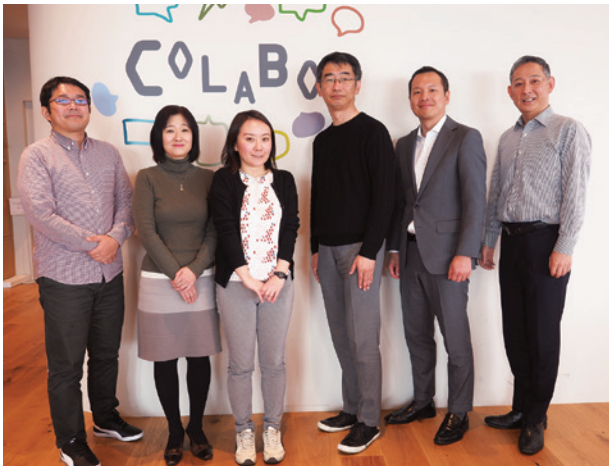
これまでの地道な健康経営の取り組みにより、社員の健康に対する意識が着実に向上していることを実感しています。これからも健康経営を通じて社員とその家族、地域・社会のウェルネス推進に貢献してまいります。

リコーリース株式会社

銘柄選定後、経産省様よりベンチマークいただいたことは健康経営推進への大きな励みとなりました。社員の「健康第一」をスローガンに「ハピネス　アットワーク」の実現を目指します。

東急不動産ホールディングス株式会社

変化に挑戦していく従業員が活力を持ち続けるためにも、「健康経営」と「働き方改革」の意義が増しています。これからも従業員の心身の健康を第一に考え、グループ全体で健康経営に取り組んでまいります。



株式会社ベネフィット・ワン

今後も、社員一人ひとりが健康にイキイキと活躍できるような環境づくりに積極的に取り組むとともに、当社の事業により健康で明るい社会を創れるよう、働く人々をサポートしてまいります！

株式会社バリューHR

「健康管理のインフラ」企業として、お客様の健康管理支援とともに行ってきた自社の活動が認められ感無量です！　これからは今までよりも自信を持って、社内外への健康経営の普及活動に取り組んでいきます！

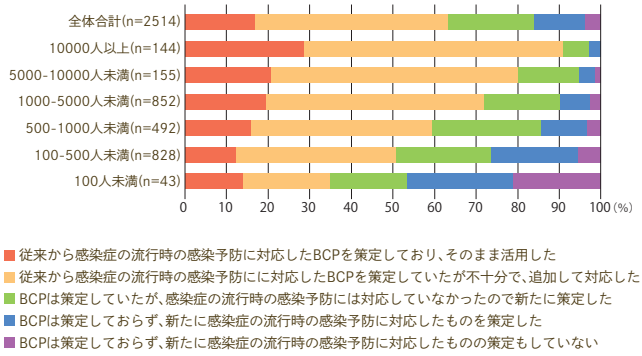
≫ 健康経営度調査　新型コロナウイルス感染症の流行に関連した設問及びアンケートの結果

令和２年度の健康経営度調査では、新型コロナウイルス感染症の流行に対応した企業の対策や対応の実態を把握するために、従来の感染症対策の設問以外に、新たに新型コロナウイルス感染症に特化した設問を設定、回答をいただいた。

引き続き、新型コロナウイルス感染症に対する企業の対応が求められる中で、今後の健康経営のあり方、施策検討に活用してまいりたい。

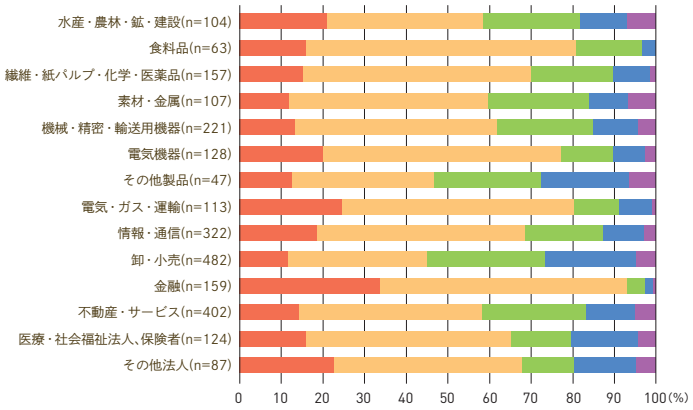
◆新型コロナウイルス感染症禍における BCP（事業継続計画）の策定・活用状況

多くの企業（約84％）において、新型コロナウイルス感染症流行前にBCPを策定していたが、そのまま活用した割合は多くなく、BCPへの感染予防対応の追加や新たな策定といった対応を余儀なくされた状況がうかがい知れる。
従業員規模が大きい企業ほどBCPを新型コロナウイルス感染症流行前に策定しており、従業員100人未満の企業では事前策定は約53％にとどまる。



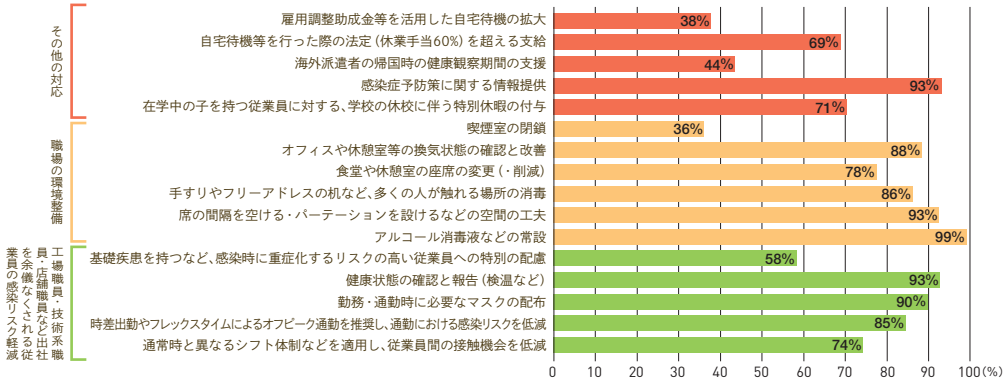
◆新型コロナウイルス感染症禍における BCP（事業継続計画）の策定・活用状況（業種別）

多くの企業（約84％）において、新型コロナウイルス感染症流行前にBCPを策定していたが、そのまま活用した割合は多くなく、BCPへの感染予防対応の追加や新たな策定といった対応を余儀なくされた状況がうかがい知れる。
なお、健康経営度調査回答時においても約7％の企業がBCPの策定をしていない。



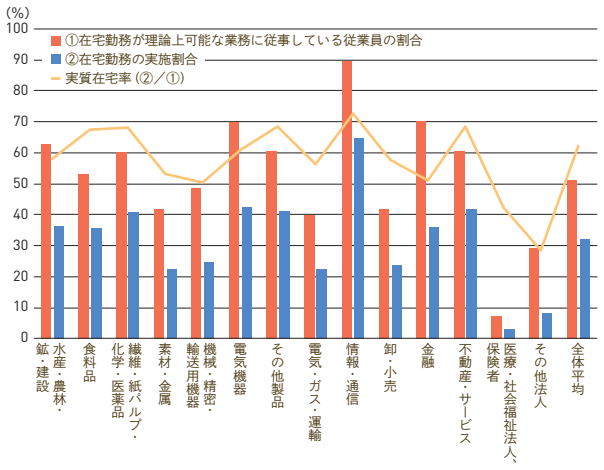
◆新型コロナウイルス感染症予防に対する取り組み

新型コロナウイルス感染症予防の取り組みとして、出社を余儀なくされる従業員のリスク軽減対策とし、健康状態の確認、マスク配布、時差出勤等の対応を行う企業が多かったが、基礎疾患等の高リスク従業員への対応まで行った企業は6割弱（約58％）であった。また職場の環境整備としては、アルコール消毒、密にならない空間への配慮等を多くの企業にて実施した一方、感染リスクが高いと言われる喫煙室の閉鎖まで行った企業は約36％であった。



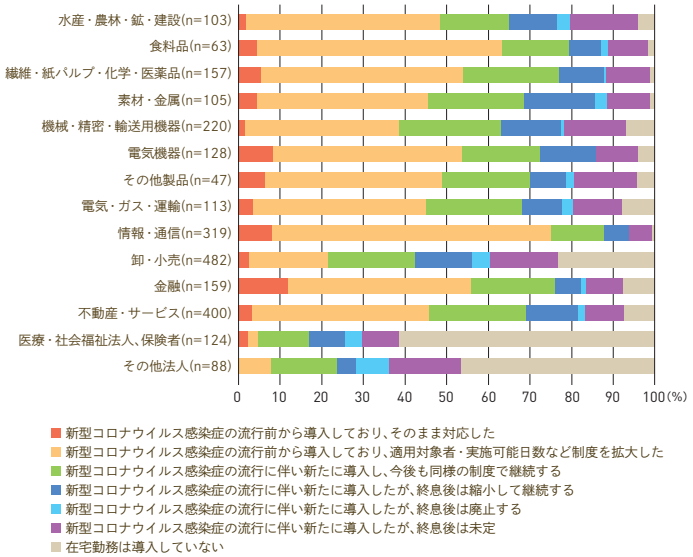
◆業種別の在宅勤務の実施率

在宅勤務が理論上可能な従業員の割合は、各業種で大きく異なり、全体平均(n=2066)では約51％となっている。また在宅勤務の実施割合は、全体平均(n=2067)で約32％にとどまる。在宅勤務が理論上可能な従業員の在宅勤務の実施率（実質在宅率）は全体平均で約62％となっている。業種別では「情報・通信」、「金融」、「電気機器」において、60％を超えている一方、「医療・社会福祉法人、保険者」では新型コロナウイルス感染症禍における対応のため、実質在宅率は10％以下となっている。



◆在宅勤務の導入・拡大状況

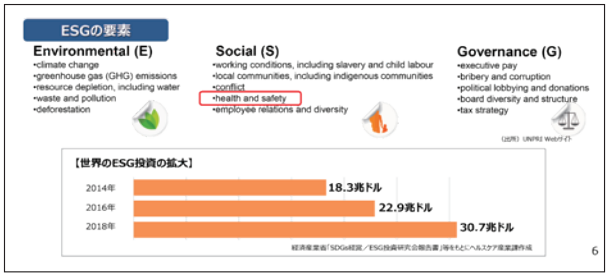
新型コロナウイルス感染症の流行前から在宅勤務を導入していた企業が約43％、新型コロナウイルス感染症の流行に伴い導入した企業も約45％となった。また、導入していない企業は約12％であった。業種別では新型コロナウイルス感染症の流行に伴い導入した企業のうち、約69％は新型コロナウイルス感染症終息後にも継続するとの回答を得ており、在宅勤務の定着が進みつつある。



ESG投資における健康経営の位置づけ

健康経営は、ESG（環境・社会・企業統治）における“S”に位置付けられます。健康経営をさらに普及・拡大していくためには、企業に対しての資本市場（投資家）からのアプローチを一層進めることが重要であり、近年拡大しているESG投資の中で健康経営の位置づけをより高めていく施策が有効であると考えています。

機関投資家の中には、既に健康経営優良法人（ホワイト500）認定の有無をESGの評価基準に組み入れているところもあり、「女性活躍指数（WIN）」などESGに関する先行の取り組みを参考にしながら、健康経営をテーマとした投資の拡大を検討していきます。



健康投資管理会計ガイドラインの策定

経済産業省では、企業が健康経営を効果的に実施し、資本市場をはじめとしたさまざまな市場と対話するための枠組みを示す「健康投資管理会計ガイドライン」を2020年６月に策定しました。

本ガイドラインを活用して健康投資管理会計を作成することで、企業等は以下の観点からメリットを享受できると考えています。

1. 内部機能：健康経営をより継続的かつ効率的・効果的に実施することができる。

2. 外部機能：健康経営の取り組み状況について、外部と適切に対話することができる。

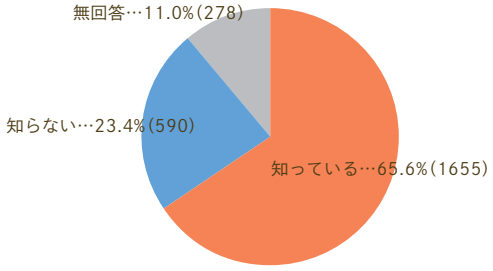
本ガイドラインでは、管理会計の手法により、活動を行う費用とその活動によって得られる効果を認識するために量的・金銭的指標を用います。健康の定義は幅広いものであり、量的・金銭的指標だけでその全てを表しきることはできないものの、量的・金銭的指標によって「見える化」をすることで、個人も組織も健康をより良くするための合理的な判断や行動をとる一助となります。

また、「見える化」をすることで、従業員・事業主・地域社会・株主等の異なる立場のステークホルダーが健康について共通の理解や認識を醸成し、対話することも可能となります。

企業等が本ガイドラインを活用し自主性、積極性及び柔軟性を持って健康経営に取り組み、特に資本市場をはじめとしたさまざまな市場から適切に評価を受けることで、健康経営の考え方がさらに広まり、わが国の企業文化として定着していくことを期待しています。

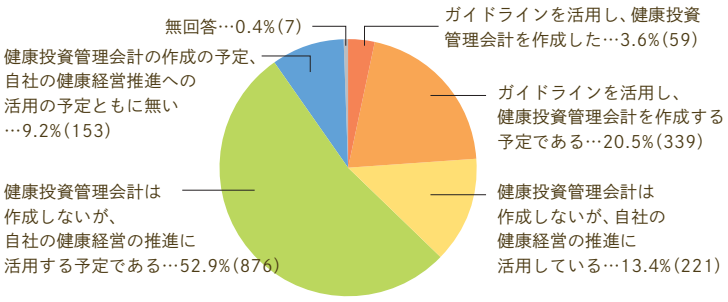
本ガイドラインを知っていますか？

調査回答者2523法人中



本ガイドラインを活用しようと思いますか？もしくは、すでに活用していますか？

知っている1655法人中



参考：令和2年度健康経営度調査　健康投資管理会計ガイドラインに関するアンケート結果抜粋

健康経営を進める企業の手本となっている企業

昨年度同様、令和２年度の健康経営度調査では、健康経営を行う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実施した。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の手本となっている。

アクサ生命保険株式会社／株式会社アシックス／味の素株式会社／株式会社アドバンテッジリスクマネジメント／伊藤忠商事株式会社／ＳＣＳＫ株式会社／オムロン株式会社／花王株式会社／カゴメ株式会社／コニカミノルタ株式会社／ＳＯＭＰＯヘルスサポート株式会社／株式会社大和証券グループ本社／株式会社タニタヘルスリンク／株式会社ディー・エヌ・エー／ティーペック株式会社／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／日本電信電話株式会社／株式会社パソナグループ／株式会社フジクラ／富士通株式会社／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／ロート製薬株式会社／株式会社ワコールホールディングス（五十音順）

※令和２年度 健康経営度調査Q.84（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

経済産業省
Ministry of Economy, Trade and Industry

JPX
JAPAN EXCHANGE
GROUP