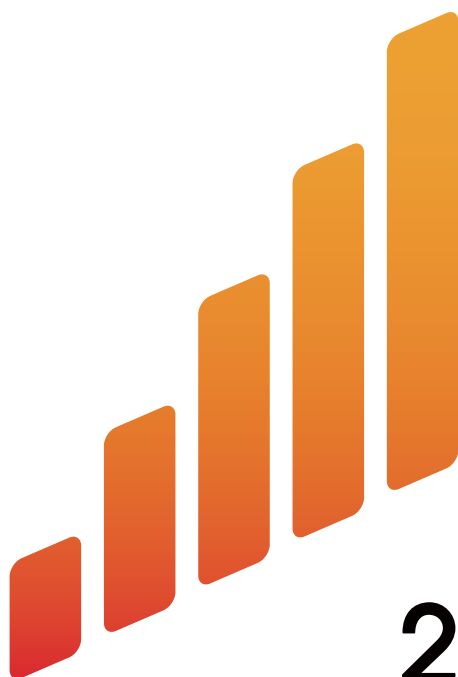




2017

健康経営銘柄

Health and Productivity



選定企業紹介レポート（抜粋）

2651

株式会社ローソン
小売業

経営ビジョンとリンクした社員の健康保持・増進。 経営トップのコミットで目標数値達成を推進する健康経営

株式会社ローソンでは、経営トップがCHO(チーフ・ヘルス・オフィサー)となり、統括産業医と健康保険組合理事長がCHO補佐となって、健康経営の推進強化を図っています。人事本部内には社員の健康推進の専任部署「社員健康チーム」を設置しています。

特徴的な施策として、ローソンヘルスケアポイント、ロカボチャレンジ、宿泊型新保健指導が挙げられ、これらの施策実行において必ず数値での結果把握と評価改善を行っています。

また、重点項目の過去5年間の実績と2018年までの目標値を公表しており、ホームページ上で開示を行っています。また、実態や目標値のほかに、自社の従業員の健康課題と具体的な取り組み内容、実施回数、参加率などの定量データを「健康白書」としても公開しています。



ローソングループ健康白書2016

株式会社ローソンの健康経営 4つの側面から

健康経営の重点項目を定め、 過去5年の実績と目標値を公表

2016年度の事業計画人事方針に「働きやすく、働き甲斐のある環境づくり(健康促進)」を定め、経営トップによる「健康経営宣言」や従業員行動指針、就業規則などで健康の重要性を発信。

ICTを活用したポピュレーション アプローチとハイリスクアプローチ

●生活習慣病

ポピュレーションアプローチとして2015年度に続き「ローソンヘルスケアポイント」を展開。ハイリスクアプローチとして重症化防止予防策を実施している。

●メンタルヘルス

「健康月間」を通じた健康意識の向上、スポーツ大会や部活動、ローソンオリジナル「マチ健体操」を活用したストレッチ体操などで気分転換とコミュニケーションの活性化を図る。

●糖尿病予防

BMI25以上の管理職を対象とした「ロカボチャレンジ」(自社開発した低糖質食品を取り入れた栄養士による食事指導)、糖尿病予備軍や血糖コントロール不良者を対象とした「宿泊型新保健指導」(1泊2日の合宿と6カ月間の電話による保健指導)などを実施。

CHOを、統括産業医と 健保組合理事長が補佐する体制

CHOを中心に、統括産業医と健康保険組合理事長がCHO補佐となる事業主と健保の連携体制。人事本部内に専任部署を設置。

自社独自の取り組みが 健康づくりの確かな成果に

「ローソンヘルスケアポイント」では、獲得ポイントが多い人ほど次年度健診結果が改善していることが、BMI・血圧・脂質・血糖の項目について確認できたほか、「ロカボチャレンジ」ではHbA1cは6.8%から5.8%に、BMIは33.2から30.2に改善、「宿泊型新保健指導」の参加者のBMI平均は28.3から26.6へ、HbA1c平均は7.0%から6.5%に改善。



宿泊型新保健指導の様子

①経営理念・方針

②組織体制

③制度・
施策実行

④評価・改善

4452

花王株式会社
化学

「現在」と「未来」。時間軸で自社の健康課題をとらえ適切な対策を実施。 事業場も巻き込んだ全社的なマネジメントで進化し続ける健康経営

花王株式会社は、世界の人々の「清潔」「美」そして「健康」を願い豊かな生活文化の実現に貢献することを目指しています。公私ともに充実した日々を過ごすベースとなるのは「健康」であり、健康な社員と家族があっはじめて事業が発展し、社会に貢献できるものと考え、2008年に「花王グループ健康宣言」を発行しました。また、花王グループの資産のうち最も重要なのは「ヒト」であり、人材開発のベースとなる健康支援、健康づくりを積極的に推進しています。

会社と健康保険組合は共同で健康づくり中期計画の策定に取り組み、健康データの経年比較を、事業場・支社別、年代、職種別などの視点から行っています。全社方針のもと、事業場・支社では担当エリアの特色に応じた健康づくりに取り組んでいます。



食生活指導と同時に、オフィス運動指導を実施

花王株式会社の健康経営 4つの側面から

「健康」は個人生活の基盤であり、 会社発展の源泉

「花王グループ健康宣言」や「人材開発基本方針」の中で、社員の健康は、個人の生活の基盤であるばかりでなく、会社にとっても財産であり発展の源泉であることを明記。中期経営計画の中で、経営トップ自らが自社の健康課題と対策を把握し、健康経営を標榜する企業の一員として従業員の「健康づくり」を積極的に奨励・支援している。

集団アプローチと個別アプローチ、課題に応じて 複合的な施策を実施し、PDCAサイクルを推進

●生活習慣改善施策

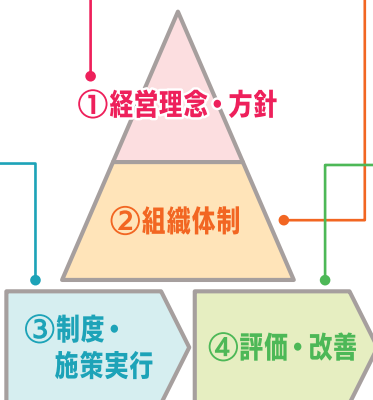
健診データから各人の健康課題や気付きを与え、日々の健康行動を促すWebプログラム「QUPiO」を活用し、健康ポイントプログラムやウォーキングなどのキャンペーンを全社で実施。各事業場の内臓脂肪測定会やキャンペーンをきっかけに、生活習慣改善や日々の記録に取り組む社員を育成している。二次検査の徹底と就業上の配慮基準により、高リスク者への対応を行っている。食堂では、自社の研究をもとにした内臓脂肪の溜まりにくい食事メソッド（スマート和食）に基づく「花王健康ごはん」を6事業場で提供。社員の特定保健指導は会社側の産業看護職が生活習慣病対策の一環として実施している。

専門部署を設置し、健康づくりを推進。医療専門職、健保組合、社内カウンセラーなどと連携

健康づくり施策の立案は、会社と健康保険組合が一体となって行い、月に一度、定期的なミーティングで議論している。主要施策については、ワーキンググループで検討したうえで、全社の健康づくり推進委員会で施策を決定。各事業場・支社には「健康実務責任者」「健康実務担当者」が配備され、産業医・看護職とともに担当エリアの健康づくりに取り組んでいる。

ベストプラクティスを全社表彰 横展開で取り組みを拡大中

健康づくり施策の実施結果を各事業場の担当者へ提出してもらい、施策の実施状況と健診、問診結果の改善状況の相関を確認、施策の結果、健康状態も改善している事業場については、ベストプラクティスとして全社会議で事例紹介表彰し、他事業場で施策の横展開を行っている。さまざまな生活習慣改善施策により、特定保健指導対象者は、男性が2008年度28.5%から2015年度18.1%に減少、女性が同8.3%から5.9%に減少した。また、2015年度の健診結果が就業上の配慮基準を超える人は2014年度比27%減少した。



人事・産業医・看護職による健康課題会議



東急電鉄

3年連続



9005

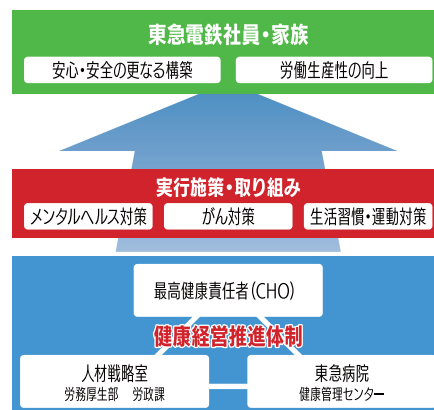
東京急行電鉄株式会社

陸運業

企業立病院を組織内部に保有する強みを活かし、人事部門と病院とのシームレスな連携により従業員の健康管理を徹底。CHOのもと毎年取り組みを進化・改善する健康経営

2016年2月にCHO(最高健康責任者)を設置し、同時に東急グループの存在理念を踏まえた「健康宣言」を全社方針として明文化。CHOを筆頭に、企業立病院と人材戦略室とが連携し、社員とその家族の健康維持・増進を図り、「安心・安全の更なる構築」と「労働生産性の向上」に努めていくことに全社的にコミットメントしています。

具体的には自社の産業医(心療内科専門医)が独自開発した実効性の高いストレスチェックのほか、生活習慣・運動対策を個人ではなく組織で行う、職場対抗の健康増進プログラムを展開。「職場一丸となって健康を志向する文化」を醸成し、今まで以上の行動変容を促進しています。また、健康要注意者へは保健師が面談を通じてフォローを手厚く行うとともに、東急病院での受診を勧奨するなど、産業保健と病院のシームレスな連携を深めています。



東京急行電鉄の健康経営推進体制

東京急行電鉄株式会社の健康経営 4つの側面から

中期経営計画と「健康宣言」に基づき健康経営を推進

2015年度からの中期3か年経営計画(STEP TO THE NEXT STAGE)では、4重点施策のひとつに、「ライフスタイル＆ワークスタイル・イノベーションの推進」を掲げ、施策として、「健康経営の取り組み」を明文化。CHO就任時に「健康宣言」を制定し、①従業員およびその家族の健康増進、②沿線に住まう方の健康増進、③健康施策を通じた社会貢献の3つを全社方針として明文化した。

ストレスチェックなど、独自性の高いプログラムを作成・運用

●メンタルヘルス対策

自社の産業医(心療内科専門医)が独自に作成した「TKKストレスチェックリスト」を実施し、面接対象者を高い精度でリストアップ。面接対象とならない高ストレス者に対しても、保健師が直接現場に出向き本人の状態を確認し、面接勧奨となるか否かを判断している。

●生活習慣病対策

職場対抗の健康増進プログラム(目指せ!“すまーと”ステーション)を実施。アプリケーションを利用した体重管理や管理栄養士による栄養指導、専門家によるウォーキング指導を通じて、行動変容を促している。

① 経営理念・方針

② 組織体制

③ 制度・施策実行

④ 評価・改善

CHOのマネジメントのもと病院・専門部署が連携

CHO(最高健康責任者)を設置し、専務取締役が就任。CHOを筆頭に企業立病院である東急病院と、専門部署である人材戦略室とが連携し、健康維持・増進を推進。



CHOを筆頭とした健康経営に関する会議の様子

メンタルヘルス不調による欠勤・休職者の低減と運動習慣の意識の高まり

独自性の高いストレスチェックによりメンタル不調による長期欠勤・休職者率は、2014年度0.56%、2015年度0.32%であり、メンタル不調の発生率が低い状況。また、健康増進プログラムなどの取り組みにより運動習慣者比率は2012年度30.9%から2015年度35.2%に上昇。生活習慣改善の意識が高まっている。

9719

SCSK 株式会社
情報・通信業

業界の常識を打破する働き方改革。経営トップが健康的な職場環境の実現に本気で取り組み、インセンティブも含めたいくつもの施策を打ち出し、社員の心に訴え続けている

SCSK 株式会社では、「社員の健康こそが全ての礎」と考え、その旨を「健康経営の理念」として就業規則へも明記し、さまざまな取り組みを通じて健康経営を推進しています。

2015年4月には、長期を見据えた総合的健康増進施策「健康わくわくマイレージ」をスタート。健康に資する行動習慣の実践と、健康診断結果を評価してマイルを付与し、貯まったマイルに応じたインセンティブを支給。2016年度には、支給原資を増額（1億円→1.5億円）するなど、取り組みを強化。また全社員に“健康”に関するeラーニングを実施し、さらに全部課長を対象に、部下の健康管理などより実践的な集合研修を開催するなど、継続的な健康リテラシーの向上を図っています。

毎年実施する「健康に関するアンケート」の結果や各施策の実践状況、健診結果など、さまざまな情報を可能な限り定量化、可視化することで、実態の把握と効果検証・分析を行っています。



「健康わくわくマイレージ」で健康増進活動が定着

SCSK 株式会社の健康経営 4つの側面から

社員一人ひとりの健康がすべての礎と規定

「夢ある未来を、共に創る」という経営理念のもと、「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」を目指している。さらに、就業規則には「健康経営の理念」を条項化し、「社員一人ひとりの健康は、個々人やその家族の幸せと事業の発展の礎」と規定。

経営トップが強力なリーダーシップで健康経営体制を牽引

経営トップが「健康経営推進最高責任者」に就任し、さまざまな場面で健康の大切さやその想いを全社員のみならず家族にも発信。専任部署（ライフサポート推進室）を設置し、経営に密着した健康づくり活動を推進。

マイレージを軸にした健康づくりとさまざまなケア・サポート

●「健康わくわくマイレージ」
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制度。健康増進に資する行動習慣の定着に取り組むとともに、健康リテラシーの向上をねらい、集合教育やeラーニングによるリテラシー研修を実施。

●健康をサポートする施設など

SCSK クリニック（社内診療所）、リラクゼーションルーム（ハルスキーパーによるあん摩マッサージ）、SCSK カウンセリングルーム（よろず相談窓口）などを設置。

① 経営理念・方針

② 組織体制

③ 制度・施策実行

④ 評価・改善

年次有給休暇取得率は年々アップし
2015年度は95.3%まで上昇

継続的なさまざまな活動により、意識改革・行動変容が進んでいる。平均残業時間は2012年度26時間／月から2015年18時間／月。年次有給休暇取得率は2012年度78.4%から2015年度95.3%。そして、年間総実労働時間では、2012年度2,066時間から2015年度1,878時間と188時間（9.5%）減少と、1カ月分強相当の労働時間が減少。

3591

株式会社ワコールホールディングス

繊維製品

会社・健保・労組が一緒につくる健康づくり体制が推進する自社の健康課題解決。 2020年までの目標を数値で設定し着実な改善につなげる

株式会社ワコールホールディングスでは、社長自ら「ワコール健康宣言」を全社朝礼で発表し、中期経営方針に従業員の健康保持・増進の取り組みに関する認識・実施事項・目標を盛り込んでいます。会社、健康保険組合、労働組合が三位一体となった健康経営を戦略的に推進。「健康経営委員会」が中心となって2020年度の具体的な目標を「ワコールGENKI計画2020」で設定し、推進・進捗管理しています。

従業員は自発的に自身の健康管理に取り組み、会社は健康管理・増進施策や環境整備を実施することで、快適な職場風土を構築。具体的な取り組み課題に女性（特に外勤）の喫煙率を挙げ、禁煙サポートプログラムや個別保健指導、禁煙セミナーなど、個人の気付きを促す施策を実施しています。



2015年11月、全社員に配布した「ワコールGENKI計画2020」のパンフレット

株式会社ワコールホールディングスの健康経営 4つの側面から

経営トップによる健康宣言に基づき 具体的な目標を設定

「お客様に“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とおして、活力に満ちた健康経営をめざします」という「ワコール健康宣言」を経営トップが発表。「ワコールGENKI計画2020」で具体的な目標を設定し、施策を推進。

経営トップのマネジメントのもと 会社・健保・労組が連携

経営トップが健康保持・増進のマネジメントの責任者となり、会社・健保組合・労働組合が三位一体となった専任部署「健康経営委員会」を設置。健保組合のデータヘルス計画と連動し、課題の抽出と施策立案を行い、相乗効果の最大化を目指している。

PDCAサイクルを回し効果検証 精密検査受診率は大きくアップ

喫煙率は2012年度22.0%から2015年度19.1%に改善。精密検査の受診率は、2012年度61.7%から2015年度78.1%に向上。「健康経営委員会」では、効果検証と対応策の立案というPDCAサイクルを継続的に推進。

安全衛生委員会を軸にした活動 2016年度に健康マイレージを導入

●禁煙促進・生活習慣病予防

禁煙サポートプログラム・禁煙タイム＆デーや、健康マイレージの導入（2016年度から）・ヘルシーメニューの提供などを実施。禁煙達成者にはインセンティブを付与。

●メンタル不調予防、ハイリスク者への対応

定期的なライン教育や面談などを実施。精密検査の受診率向上では、フォロー基準やルールを策定し受診勧奨を強化している。

① 経営理念・方針

② 組織体制

③ 制度・施策実行

④ 評価・改善



ヘルシーメニューを食べながら、より良い食事の摂り方について学ぶ「ランチセミナー」の様子

5947

リンナイ株式会社
金属製品

定期健診結果とレセプト確認を組み合わせて効果検証。35歳から特定保健指導と同等の保健指導。保険者と連携して健康で安全な職場づくりを推進

リンナイ株式会社では、CSR報告書で健康促進・安全維持のための「職場環境づくり」を公開しているほか、家族も含めた福利厚生支援（健康支援、従業員組合とのイベント、選択型福利厚生など）を基本方針の一つとして推進している旨を公表しています。

定期健診結果で対策が必要な従業員へは委託の専門の保健師による糖尿病重症化予防保健指導を実施し、糖尿病の正しい知識の理解と専門医への受診を勧奨。翌年度の定期健診結果（HbA1c）と健保組合によるレセプト確認にて効果検証を実施しています。特定保健指導と同等の保健指導を35歳から早期に介入して実施。ポピュレーションアプローチとして健康セミナー（生活習慣病予防・改善）を本社および一部の事業所で実施しています。



リンナイスポーツフェスティバル（上）と「地区別レクリエーション」（下）の様子

リンナイ株式会社の健康経営 4つの側面から

人事部経営計画や倫理要綱などで健康の重要性を明記

人事部経営計画、倫理要綱、全社安全衛生方針、健保組合活動方針において従業員の健康保持・増進の重要性を明記。CSR報告書でも職場の健康づくりを公表。

経営トップが率先して活動、糖尿病重症化対策を積極推進

●メンタルヘルス不調者対策

全社員を対象とした「セルフケアセミナー」、管理・監督者を対象とした「ラインケアセミナー」、保健師や労務管理者を対象とした「スタッフケアセミナー」を設定し、それぞれにレベル分けし教育を実施。

●糖尿病重症化予防対策

定期健診結果でHbA1cが7%以上の未治療者と治療中断者などに対しては、保健師による糖尿病重症化予防保健指導を実施。

●その他の健康づくり施策と経営トップの参加
従業員食堂における栄養士監修の健康メニューの提供、従業員組合が主催するスポーツ大会などへの金銭的補助などのほか、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る。

① 経営理念・方針

② 組織体制

③ 制度・施策実行

④ 評価・改善

担当役員の責任のもと経営トップも関与する体制

健康保持・増進に関する企画の立案・実施について担当役員が責任者となり、経営トップも関与。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る。



健康支援スタッフのメンバー

従業員満足度が向上し、疾病による休業日数も大きく減少

さまざまな取り組みを通じ、従業員の満足度が2010年度60%から2014年度68%に向上したほか、2015年度の疾病による休業日数は前年比12%減少。

8001

伊藤忠商事株式会社

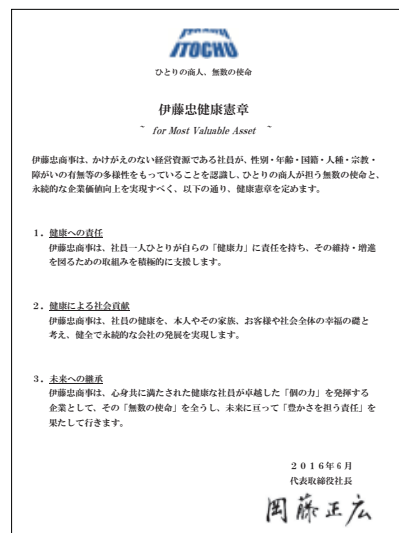
卸売業

健康力向上＝人材力向上＝重要な経営戦略。 「全社員総活躍企業」として多方面から健康経営を推進

伊藤忠商事株式会社では、自らの使命を積極的に果たしていこうという原動力になるものこそ「健康力」であり、「健康力」の向上は、すなわち「人材力」の向上であり、重要な経営戦略と位置付けています。

『伊藤忠健康憲章』を核に、「働き方改革」「健康増進策」におけるさまざまな施策を展開。朝型勤務は導入3年を経てもなお、残業時間の削減や働き方の変化、業務の効率化など着実に進化を続けています。

健康管理体制や職場環境整備、食事・運動サポート体制強化などの側面からも健康経営を推進し、全社員向け「健康MyPage」アプリや健康ウェアラブル端末を活用した個別指導プログラムも導入。社員一人ひとりが健康力増進に取り組める環境を整えています。



健康経営への方針を明文化した「伊藤忠健康憲章」

伊藤忠商事株式会社の健康経営 4つの側面から

全社員の健康意識醸成に向けた施策を多方面に充実

●朝型勤務

20時～22時の勤務を原則禁止、22時～朝5時の勤務を禁止。翌日朝勤務への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。語学や特別講義などの朝活研修も多数開催。

●アプリ・ウェアラブル端末を活用した

健康意識醸成

若手社員の生活習慣病予備軍 約100名への健康ウェアラブル端末を活用したWEB上での個別指導プログラムや、全社員が健康診断結果閲覧や運動・食事等のデータを管理できる「健康MyPage」アプリを導入。

●その他の健康経営施策

国内外の全社員に担当保健師・看護師がマンツーマンでつく「国境なきコンシェルジュ」制度、禁煙治療費の全額補助化、健康配慮型の統合独身寮新設（2018年完成予定）など。



「健康MyPage」と健康ウェアラブル端末

①経営理念・方針

②組織体制

③制度・施策実行

④評価・改善

健康力向上を経営戦略に位置付け働き方改革＆健康増進策を推進

健康経営への方針を「伊藤忠健康憲章」として明文化し、2016年6月に社長名で社内外へ公表。健康力の向上を重要な経営戦略と位置付け、「社員」の健康のみならず、「会社」「株主」にとっても有益となる永続的な企業価値向上の実現を推進していくと規定している。

専門組織も一体となった推進体制、経営トップの継続的なメッセージ発信

健康経営を推進する人事・総務部には健康管理室・キャリアカウンセリング室の専門組織も設置し、各施策の推進・管理体制を整えている。経営トップが率先して健康意識を高く持ち、継続的に社内外へメッセージを発信するなど、朝型勤務のさらなる推進や社員の健康意識醸成を図っている。

朝型勤務による業務効率化が進み所定外労働時間は約15%減少

2013年度に導入した朝型勤務が、導入3年後の成果として、20時以降退館者の割合は30%から5%に減少（22時以降はほぼゼロ）し、8時以前入館者の割合は20%から45%に増加。年間所定外労働時間は約15%減少した。

1925

大和ハウス工業株式会社

建設業

数値による明確な目標設定と効果検証、積極的な情報開示。 独自のシステムで取り組む「攻めの健康管理」

大和ハウス工業株式会社では、第5次中期経営計画において「健康経営」の推進について明記し、総合報告書やCSRレポート、海外投資家向けの情報開示文書などでも、従業員の健康保持・増進についての取り組みを公表しています。公表資料には、健康経営のビジョンと経営戦略における位置付けや前年度の目標・実績を記載し、健康経営推進体制を構築したうえで、独自の健康管理システムを使った“攻めの健康管理”に取り組んでいます。

健康診断の受診結果および生活習慣に関する問診項目の内容を独自に点数化。特に生活習慣の点数を、現在の全社平均53.2点から2018年度に70点を目標としており、CSR自己評価指標として社外に公開しています。



メタボリックシンドローム該当者および予備軍に対する研修の様子

大和ハウス工業株式会社の健康経営 4つの側面から

企業理念のほか、さまざまな規範・指針で健康経営の推進を明記

健康経営の取り組みのベースとして、企業理念に「企業の前進はまず従業員の生活環境の確立に直結すること」と明文化。行動規範や中期経営計画、「コーポレートガバナンスガイドライン」の中でも、健康の重要性や健康経営の推進について明記。

独自システムを活用したデータヘルス

●独自システムによるデータヘルス
健康診断結果および生活習慣に関する問診結果を点数化し、分析できる独自のシステムを導入。各事業所の健康保持・増進の担当者が課題を抽出し、喫煙や食事、運動といった改善テーマを企画、立案できるようにしている。

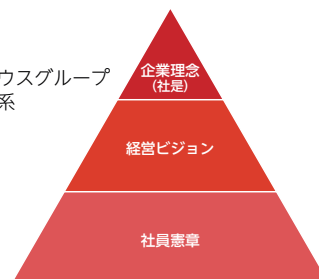
●ワーク・ライフ・バランスの確立

3カ月に1度の年次有給休暇の計画取得を義務付ける「ホームホリデー制度」を2007年度に導入。2016年度には追加施策として上司と部下の「有給休暇取得促進面談」などを導入した。

経営トップのマネジメントのもと専門部署が中心となって推進

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関与。本社人事部署内に専門部署「健康管理室」を設置。

大和ハウスグループ
理念体系



① 経営理念・方針

② 組織体制

③ 制度・施策実行

④ 評価・改善

今年度の数値をもとに次年度の数値目標を設定し不断の改善

生活習慣のスコアを2015年度53.2点から2018年度70点を目標とする計画など、数値目標を設定しPDCAサイクルを回しながらきめ細やかな対策を推進。さまざまな取り組みにより、精密検査受診率は2012年度31.4%から2015年度97.6%に、年次有給取得率は2012年度32.8%から2015年度45.9%に向上した。長時間労働者数は2012年度1,617人から2015年度105人まで大きく減少。

5195

バンドー化学株式会社
ゴム製品

セルフケアとラインケアの徹底、事業場グループ単位での改善行動促進。 従業員一人ひとりが理解しやすい衛生目標など「職場目線」で取り組む健康経営

バンドー化学株式会社では、衛生目標に休業日数率を設定し、自社の課題であるメンタルヘルス対策や生活習慣病予防・改善のための健康増進行動を一人ひとりが自ら行うことにつながる方針づくりを行っています。

職場におけるメンタルヘルス対策のためにセルフケアとラインケアを徹底。全従業員にストレス対処力を測定し、ストレス対処における強みと弱みを把握したうえで対処法を学べる健康教育を実施しています。また、所属長は職業性ストレスチェックの集団分析の結果から「職場環境改善のためのヒント項目」のチェックを行い自部署の改善目標を掲げ実践しています。

すべての取り組みが、所属長と部下の協力によって行われ、満足できる結果を生み出す活動になるよう、所属長のEQ能力向上を進めています。



「良い姿勢で効果的なウォーキング」をテーマにした健康づくりセミナーの様子

バンドー化学株式会社の健康経営 4つの側面から

目標を数値に落とし込み、 健康経営を推進

「一人ひとりが健康管理に取り組み、生き生きと働く職場をつくる」を行動指針とし、衛生目標に「休業日数率0.4%以下」「作業に起因する有所見者ゼロ」など数値目標を設定。重点方策として、メンタルヘルス対策、生活習慣病の改善・予防のための従業員自らの行動変容と健康保持増進のための職場環境改善などを定めている。

メンタルヘルスの セルフケアとラインケアを徹底

●メタボ対策&健康増進

「元気度チェック(体力測定)」を毎年開催。一人ひとりが取り組んでいる健康増進の成果を確認し、トレーナーにオーダーメイドの運動・栄養指導を受けて健康増進に取り組んでいる。

●メンタルヘルス対策

セルフケアとラインケアを強化。セルフケアでは、全従業員に職業性ストレス簡易調査とストレス対処力を測定(SOCスケール)し、ストレス緩和とストレス対処を強化。ラインケアでは、EQ能力向上と職場環境改善のためのヒント項目をチェックした後、自部署の改善目標に基づき、改善活動を実践。

① 経営理念・方針

② 組織体制

③ 制度・ 施策実行

④ 評価・改善

経営トップのマネジメントのもと 本社・事業所が一体となって推進

経営トップによるマネジメントのもと、本社は人事部、事業所は総務グループの産業保健スタッフが連携し健康経営を推進。



本社安全衛生委員会の様子

健康度が着実に向上。 適正体重維持率は高水準

健康診断受診率、精密検査受診率はともに2015年度100%。「元気度チェック」は20年以上継続して実施しており、生活習慣病による欠勤が減少している。適正体重維持率は81.2%と高水準。

6902

株式会社デンソー
輸送用機器

全社横断的な「健康協議会」を設置し職場を巻き込んだ健康増進施策を展開。 効果検証指標を活用し健康施策・教育を充実・強化

株式会社デンソーでは、グループの2018年に向けた中期方針の中に「健康増進に向けた社員の意識向上と職場での健康管理の推進」を明記し、健康保持・増進を経営課題の一つに位置付けています。

生活習慣病対策、メンタルヘルスケア、喫煙率低下・受動喫煙防止策などのさまざまな施策において、効果を図るための指標を設定し、実施から評価改善までの一連の流れを構築しています。

特に生活習慣病対策では、リピーターや検査値の改善が不十分な従業員に対する支援の改善、次回健診までの3カ月ごとフォローの試行、検査値不良者への社内診療所専門医と医療スタッフによる個別教育を実施するなど、随時支援内容や運営方法の改善を行っています。



39歳到達時に行っている「1日健康教育」の様子

株式会社デンソーの健康経営 4つの側面から

企業行動宣言、社員行動指針、健康宣言などで健康の重要性を発信

企業行動宣言では「社員を大切に、個々人が生き生きと働けるよう努めます」、社員行動指針では「心身の健康維持や安全な作業に努め、安全・衛生が確保された職場環境づくりに努めます」と明記。さらに、経営トップが「健康宣言」を発信し健康の必要性を周知。

健康課題や対象などに応じて緻密な個別指導・教育を実践

●特定保健指導は全工程を内製

特定保健指導では、社内診療所実施の健診結果を用いて階層化し、初回集合教育→6か月支援→評価までの全工程を内製で実施。受講率を上げるために就業時間中に受講できる体制などを整え、社内運動施設の活用や社内食堂喫食データの提供など、身近な内容で具体的なアドバイスをを行っている。

●39歳到達時の定期健診は「1日健康教育」

心身の健康に関する講義、ヘルシー昼食の提供、体力・身体バランスや内臓脂肪の測定、当日の健康診断結果に対するフィードバックなど、1日かけて自身の健康を振り返り、翌年からの特定保健指導への新規流入の抑制を目指した活動を展開。

①経営理念・方針

②組織体制

③制度・施策実行

④評価・改善

健康協議会を組織し、全社的な健康施策を推進

従業員の健康増進を担う専門部署「健康推進部」と健康保険組合を事務局とし、経営企画部・人事部・安全衛生環境部・福利厚生担当グループ会社・労働組合とで「健康協議会」を組織。全社的に健康施策を運営する体制を整え、同会議体から展開された施策を職場の「健康リーダー」が中心となって実践する健康増進活動もスタートした。また、健康推進部では医師・看護師・保健師のほか、薬剤師・診療放射線技師、臨床検査技師、臨床心理士を常勤・嘱託で雇用し、あらゆる面から従業員の健康増進に寄与している。

2008年から特定保健指導を内製し、PDCAにより運営を常に改善

特定保健指導を内製で企画推進。該当者率、受講率、翌年健診の結果などを検証し、講義・指導内容、運営方法をブラッシュアップしている。健康診断受診率は2012年度～2015年度で100%、非喫煙者率は2012年度63.5%から2015年度67.4%に向上。

6902