

2023

健康経営 先進企業事例集

2023年3月

健康長寿産業連合会 健康経営ワーキング

2023

健康経営 先進企業事例集

Contents

50音順

- 001 味の素 株式会社
- 002 株式会社 イトーキ
- 003 株式会社 エムティーアイ
- 004 オムロン ヘルスケア 株式会社
- 005 キリンホールディングス 株式会社
- 006 コニカミノルタ 株式会社
- 007 SOMPOヘルスサポート 株式会社
- 008 SOMPOホールディングス 株式会社
- 009 凸版印刷 株式会社
- 010 西川 株式会社
- 011 日本電信電話 株式会社
- 012 株式会社 ファンケル
- 013 株式会社 ベネフィット・ワン
- 014 三菱地所 株式会社
- 015 株式会社 三菱総合研究所
- 016 ユニ・チャーム 株式会社
- 017 株式会社 リンクアンドコミュニケーション
- 018 株式会社 ルネサンス
- 019 株式会社 ローソン

取り組み事例の見方

この事例集は、健康長寿産業連合会に参画する先進的な健康経営に取り組む企業19社の「01目的」「02課題・目標」「03施策・実績」「04成果」の流れを紹介しています。

それぞれの項目では、以下の内容を公開いただいています。

- 01 目的** 各社の健康経営の目的や実現したい姿（なぜ健康経営に取り組むか）
- 02 課題・目標** 目的を達成する上での重点課題、および目標
- 03 施策・実績** 設定した重点課題に対して、
①取り組んでいる施策 ②取組前と現在の実績値 ③具体的な実践内容
- 04 成果** 設定した目的に対して得られている成果

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



①従業員のパフォーマンス向上



②組織の活性化



③中長期的な企業価値向上



④企業の社会的責任



⑤人材定着や採用力向上



⑥その他

健康経営で解決したい経営上の課題における自社従業員の課題（以下18項目）をすべて挙げていただき、その中から特に重要な課題2つの詳細とその目標を記載しています。

-  ①従業員のウェルビーイングの実現に関する課題
-  ②従業員のワークエンゲージメント向上に関する課題
-  ③従業員のロイヤルティの向上に関する課題
-  ④従業員が個別に保有するスキル等の無形資産の形式知化や継承に関する課題
-  ⑤介護離職の防止に関する課題
-  ⑥就業と治療の両立支援に関する課題（がん就労、不妊治療等への対応）
-  ⑦従業員間のコミュニケーションの促進
-  ⑧ワークインライフ等、新しい生活様式に応じた従業員の働き方に関する課題
-  ⑨従業員の労働時間の適正化に関する課題
-  ⑩生活習慣改善（運動・睡眠・食生活等）に関する従業員の課題
-  ⑪女性特有の健康関連課題等の健康保持・増進に関する課題
-  ⑫高齢従業員の健康確保に関する課題（転倒リスクや認知症予防等）
-  ⑬生活習慣病等の疾病リスクを持つ従業員への重症化予防の課題
-  ⑭メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応に関する課題
-  ⑮従業員の健康問題に起因する生産性低下防止や事故発生予防に関する課題
-  ⑯従業員の感染症予防（インフルエンザ等）
-  ⑰従業員の喫煙率低下
-  ⑱その他

003 健康経営 取り組み事例

企業プロフィール
ITOKI 株式会社 イトーキ
業種 19 その他製品
従業員数 2,012名 (2021年度末)

01 目的

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

02 課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題と効果

課題：①従業員のパフォーマンス向上

健康経営で解決したい経営上の課題
全従業員が生き生きと健康に働き、最大のパフォーマンスを発揮することを経営の重要課題と位置づけ、ストレス・ロコモ・生活習慣病の評価スコア改善を目標指標としている。

健康経営の実践により期待する効果
財産である従業員が生き生きと健康に働き、自分自身と顧客、家族や社会全体の、より良い「明日の「働く」を、デザインする。」力を蓄むことで、社会への貢献と企業価値の向上を実現する。

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

全従業員を対象とした健康とパフォーマンスを計測する独自調査「PerformanceTrail」の結果、ストレスのスコアが全国平均を下回ることが判明。（当社平均 73.6点、全国2万人の平均スコア75.5点、100点満点で満点に近いほど良い状態を表す）

③従業員の健康問題に起因する生産性低下防止や事故発生予防に関する課題

独自調査「PerformanceTrail」の結果、ロコモ（運動器・感覚器障害）のスコアが全国平均を下回ることが判明。重要な因子として、仕事での休憩と生活における余暇・睡眠を課題とした。（ロコモスコア当社平均 57.8点、全国2万人の平均スコア62.1点）

ロコモ（運動器・感覚器障害）の評価スコア

数値	年度
目標値	75.5点 全国平均
	2023年12月

④メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応に関する課題

ロコモ（運動器・感覚器障害）の評価スコア

数値	年度
目標値	62.1点 全国平均
	2023年12月

03 施策・実績

健康経営の取り組み

●施策内容＜重点課題1＞
全管理職を対象に1on1・ラインケア研修・多面診断等を実施。在宅時のコミュニケーションスコア向上に向けて、パーソナルオフィス「Office surf」を主要拠点に導入。

ストレスの評価スコア

数値	年度
取組前実績値	72.8点 (100点満点)
現在の実績値	73.6点 (100点満点)
	2021年11月
	2022年8月

●施策内容＜重点課題2＞
スタンディングワーク・立ち会議促進の執務環境、中階段設置など歩数アップ機会の提供。瞑想・休憩室を設置。シフトランチ制度導入。福利厚生制度刷新。睡眠セミナーを開催。

飲酒習慣スクリーニングテスト (AUDIT) 8点未満割合

数値	年度
取組前実績値	57.0点 (100点満点)
現在の実績値	57.8点 (100点満点)
	2021年11月
	2022年8月

具体的な実践内容1

分類	名称	内容	導入時期	評価 (定量・定性)
自社組織	1on1・ラインケア研修・多面診断	コミュニケーション評価スコアの向上に向けて、全管理職を対象に1on1・ラインケア研修・コミュニケーションのあり方を含む多面診断等を実施。	2022年	●管理職研修1on1・ラインケア研修ほか参加率100%。行動変容した管理職の増加。 ●出社時のコミュニケーション評価スコア【2021年11月 64.7】→【2022年8月 64.6】(100点満点、全国平均 57.6)

具体的な実践内容2

分類	名称	内容	導入時期	評価 (定量・定性)
自社サービス	Office surf (オフィスサーフ)	パーソナルオフィス上に、リアルオフィスと常時接続されるスポットを設置することで、働く場所の異なる社員同士が簡単につながりコミュニケーションを促進させ、働きやすい職場を創造する自社サービス。	2022年	●Office surf導入拠点8事業場、12ヶ所。 ●在宅時のコミュニケーション評価スコア【2021年11月 28.9】→【2022年8月 29.9】(100点満点、全国平均 28.1)

具体的な実践内容3

分類	名称	内容	導入時期	評価 (定量・定性)
自社組織・自社サービス	職場環境整備	スタンディングワーク・立ち会議促進の執務環境、中階段設置など歩数アップ機会の提供。瞑想・休憩室を設置。	2021年	●主要拠点でフロアなどのコミュニケーション構築のために中階段を設置。自社製品の上下昇降デスク・チェルを各所に配備し、スタンディングワーク・立ち会議への機運を取り組むなど、全従業員活動による歩数増進を実現。フロアドレスを強化させたABWの働き方など職場環境整備との相乗効果で生産性実効前高まりパフォーマンスが向上。ロコモスコア【2021年11月 57.0】→【2022年8月 57.4】(100点満点、全国平均 62.1)
自社組織・外部サービス	シフトランチ制度導入・福利厚生制度の刷新。	生産ラインに関わらない職場では、休憩時間を定めないシフトランチ制度を導入。生活場面で余暇状態を改善するため、余暇を充実させる内容を含む福利厚生制度を2022年から刷新。	2022年4月～福利厚生制度刷新	●ABW導入（転勤）対象者は126人。 2022年4月～導入の福利厚生制度の全社利用率は約70%。 ●休憩評価スコア【2021年11月 62.2】→【2022年8月 62.4】(100点満点、全国平均 62.2) ●余暇評価スコア【2021年11月 71.2】→【2022年8月 72.2】(100点満点、全国平均 71.9)
外部サービス	睡眠セミナー開催	株式会社ルネサンス スリープワクスセミナー	2022年7月	●効果 ●睡眠・性能 ●実績 ●定期健康診断前夜から睡眠で休養が取れていない割合が高い従業員を対象に睡眠セミナーを開催。受講者数165人。睡眠評価スコア【2021年11月 51.6】→【2022年8月 52.6】(100点満点、全国平均 52.6)

具体的な実践内容4

分類	名称	内容	導入時期	評価 (定量・定性)
外部サービス	睡眠セミナー開催	株式会社ルネサンス スリープワクスセミナー	2022年7月	●効果 ●睡眠・性能 ●実績 ●定期健康診断前夜から睡眠で休養が取れていない割合が高い従業員を対象に睡眠セミナーを開催。受講者数165人。睡眠評価スコア【2021年11月 51.6】→【2022年8月 52.6】(100点満点、全国平均 52.6)

取り組みにおける課題や困っていること

実施している施策の課題	健康経営への取り組みは2014年ビジネス開発として着手したため、健康活動を従業員が自分ごと以前にビジネスへの取組みと捉える節がある。本気で自らの健康やパフォーマンスをよくしようとする意識変革・行動変容に繋げるための一手を検討中。
今後取り組むための施策の課題	ABWや自宅以外での勤務を認めるマイブレス制度など、オフィス部門の働く環境は整いつつある。反面、職種別に分析すると製造部門のコンディションや働く場所の快適性のスコアが低い。今後は工場部門への対策を強化していきたい。

04 健康経営の成果

経営上の課題に対する健康経営の成果

課題として掲げているストレスとロコモの両スコアは良好傾向にある。ストレススコア【2021年11月 72.8】→【2022年8月 73.6】。ロコモスコア【2021年11月 57.0】→【2022年8月 57.8】(100点満点で満点に近いほど良い状態を表す)

分類

- 自社組織（外販していない自社内の取組）
- 自社サービス（外販している自社サービス）
- 外部サービス（導入している他社サービス）

の3つから選択いただいています。

名称

取組・サービスの名称。

提供元社名

サービスを提供する会社名。

内容

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

導入時期

取り組み始めた時期を記載。

選択理由

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

評価

取組・サービスの評価や成果を定量・定性的に記載。

01 目的

味の素グループは事業を通じて、世界の食と健康、そして明日のよりよい生活に最大限貢献できるよう、社員のこころとからだの健康を維持・増進できる職場環境づくりを推進しているため。

02 課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題と効果



課題：① 従業員のパフォーマンス向上

健康経営で解決したい経営上の課題	「食と健康の課題解決」に向け、社会的価値と経済的価値を共創するASVの実践を通じて自ら成長を実感し、顧客価値への貢献を「働きがい」とする人材・組織づくり。
健康経営の実施により期待する効果	従業員とその家族の健康が最も重要な経営基盤の一つと考え、「職場の栄養改善」や、セルフ・ケアの施策を展開。従業員やその家族がこころとからだの健康を維持・増進できれば、従業員のパフォーマンス向上につながる。

自社従業員(組織)の課題と目標



重点課題1



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

課題内容
コロナ禍の長期化やテレワーク中心の業務遂行でのストレスにより、健康リスクを高める恐れがあった。それを予防しセルフ・ケア維持向上させ必要な健康行動レベルが保持できるようにすることが最大の課題であった。また、引続き休業から復職後の就業継続率の良好水準の維持も課題。

目標	メンタル休業後の3年就業継続率	
	数値	年度
目標値	前年度より改善することを目標としている	

重点課題2



⑩生活習慣改善(運動・睡眠・食生活等)に関する従業員の課題

課題内容
「食と健康の課題解決企業」を掲げ、「職場の栄養改善」を重点取り組みとしている中、更なる深耕が必要であり、また新常态下では生活習慣病リスクの増加が懸念されるため、主要健診6項目のデータ改善を目的に、セルフ・ケアの向上と個人の生活習慣を踏まえた行動変容の強化が必要。

目標	主要健診2項目のリスク割合の減少	
	数値	年度
目標値	前年度より改善することを目標としている	

04 健康経営の成果

経営上の課題に対する健康経営の成果

従業員を対象として、毎年実施するエンゲージメントサーベイの健康/Well-beingの好意的回答スコア(満点100)を高水準で維持することを目標としている。2021年度は84(前年度82)で、健康経営の取り組みが評価され、従業員のパフォーマンス向上にも貢献している。

03 施策・実績

健康経営の取り組み

●施策内容<重点課題1>



「メンタルヘルス回復及び再就業支援プログラム」

メンタル休業後の3年就業継続率

	数値	年度
取組前実績値	80%	2019
現在の実績値	80%	2021

具体的な実践内容1

分類	自社組織
名称	メンタルヘルス回復及び再就業支援プログラム
内容	休業者が、自分の「価値観と本来の生きがい」を認識し、ストレスとうまく付き合うことで、なんとか働ける状態ではなく、イキイキと働ける状態を目指す支援プログラム
導入時期	2008年完成
評価(定量・定性)	●メンタル休業後3年を経過している就業継続率は80.0%。 ●J-ECOHスタディ3年就業継続率61.6%の報告と比較しても良好。

具体的な実践内容4

分類	自社サービス
名称	適正糖質セミナー
内容	—
導入時期	—
評価(定量・定性)	●食後血糖を自己採取(集合セミナー時)し、血糖値スパイクのリスクを認識させ、適正糖質コントロール法を紹介する食事指導セミナー ●参加者の8割以上が、セミナー後3ヶ月過ぎても行動変容が継続。参加者の25%以上が、今後のデータ改善につながる効果を実感。

具体的な実践内容5

分類	外部サービス
名称	カロママプラス
提供元社名	株式会社リンクアンドコミュニケーション
内容	L&C社が提供する健康アドバイスアプリ
導入時期	2018年
選択理由	●機能・性能 ●使いやすさ ●実績 ●サービス・製品の可能性
評価(定量・定性)	●日々のライフログデータを入力することで、タイムラインで健康アドバイスが得られ、セルフ・ケアの維持向上に貢献 ●目的別に利用者の健康ニーズにあわせて10コースの中から選択可能。他の健康アドバイスアプリより、利用者の入力負担が少ない。 ●BtoBtoEをメインとしているため、多くの企業・法人・健康保険組合等で採用されている。 ●企業カスタマイズに柔軟に対応可能。

具体的な実践内容6

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

取り組みにおける課題や困っていること

実施している施策の課題	●更なる行動変容につながる施策展開 ●戦略マップで明記した項目間での、定量的/定性的な相関関係の更なる明確化
今後取り組みたい施策の課題	●他社とコラボしての健康経営の更なる高度化

●施策内容<重点課題2>



- 「全従業員対象の全員面談」
- 「総合健康管理システム」
- 「定期健康診断の新展開」
- 「生活習慣病予防の食事指導セミナー」
- 「健康アプリ内での社食連動施策」
- 「社食での健康メニュー提供」

主要健診2項目のリスク割合の減少

	数値	年度
取組前実績値	糖代謝異常者 22.9% 血圧有所見者 10.0%	2017
現在の実績値	糖代謝異常者 16.0% 血圧有所見者 7.3%	2021

※糖代謝異常者:HbA1c≥5.6、血圧有所見者:収縮期≥140or拡張期≥90
※適正糖質セミナーは2018年度より展開、健診戦は2020年度より展開

具体的な実践内容1

分類	自社組織
名称	全員面談
内容	セルフ・ケアを支援するための、健康診断後の個別全員面談
導入時期	2001年
評価(定量・定性)	●セルフ・ケアの向上、疾病の早期発見・早期予防、自覚のない不調の発見・対応、社員との信頼関係の構築、各種有所見率の改善がはかれる。

具体的な実践内容2

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

具体的な実践内容3

分類	外部サービス
名称	健診戦
提供元社名	博報堂DYグループ
内容	定期健康診断を活性化する施策
導入時期	2020年度
選択理由	●サービス・製品の可能性
評価(定量・定性)	●健診戦参加者の方が非参加者に比べ、健康改善率が有意に高い。生活改善意識(特に無関心層)は、健診戦の参加と関係があった ●マンネリ化した「定期健康診断」を、本年度と昨年度を診断結果の「健康改善度」で可視化し、この1年で特に健康維持・増進をした従業員を表彰するヘルスエンターテイメントは、セルフ・ケア促進の重要な施策となっている。また、健診戦結果を健康タイプ別に分類可能。

01 目的

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

02 課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題と効果



課題：①従業員のパフォーマンス向上

健康経営で解決したい経営上の課題	全従業員が生き生きと健康に働き、最大のパフォーマンスを発揮することを経営の重要課題と位置づけ、ストレス・ロコモ・生活習慣病の評価スコア改善を目標指標としている。
健康経営の実施により期待する効果	財産である全従業員が生き生きと健康に働き、自分自身と顧客、家族や社会全体の、より良い“明日の「働く」を、デザインする。”力を育むことで、社会への貢献と企業価値の向上を実現する。

自社従業員(組織)の課題と目標



●重点課題1



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

課題内容 全従業員を対象とした健康とパフォーマンスを計測する独自調査「PerformanceTrail」の結果、ストレスのスコアが全国平均を下回ることが判明。(当社平均 73.6点、全国2万人の平均スコア75.5点、100点満点で満点に近いほど良い状態を表す)

目標	ストレスの評価スコア	
	数値	年度
目標値	75.5点 全国平均	2023年12月

●重点課題2



⑮従業員の健康問題に起因する生産性低下防止や事故発生予防に関する課題

課題内容 独自調査「PerformanceTrail」の結果、ロコモ(運動器・感覚器障害)のスコアが全国平均を下回ることが判明。重要な因子として、仕事上の休憩と生活における余暇・睡眠を課題とした。(ロコモスコア当社平均 57.8点、全国2万人の平均スコア:62.1点)

目標	ロコモ(運動器・感覚器障害)の評価スコア	
	数値	年度
目標値	62.1点 全国平均	2023年12月

04 健康経営の成果

経営上の課題に対する健康経営の成果

課題として掲げているストレスとロコモの両スコアは良化傾向にある。ストレススコア【2021年11月 72.8】→【2022年8月 73.6】。ロコモスコア【2021年11月 57.0】→【2022年8月 57.8】(100点満点で満点に近いほど良い状態を表す)

03 施策・実績

健康経営の取り組み

●施策内容<重点課題1>



全管理職を対象に1on1・ラインケア研修・多面診断等を実施。在宅時のコミュニケーションスコア向上に向けて、バーチャルオフィス「Office surf」を主要拠点に導入。

ストレスの評価スコア

	数値	年度
取組前実績値	72.8点(100点満点)	2021年11月
現在の実績値	73.6点(100点満点)	2022年 8月

具体的な実践内容1

分類	自社組織
名称	1on1、ラインケア研修、多面診断
内容	コミュニケーション評価スコアの向上に向けて、全管理職を対象に1on1・ラインケア研修・コミュニケーションのあり方を含む多面診断等を実施。
導入時期	2022年
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> 管理職研修1on1・ラインケア研修ほか参加率100%。行動変容した管理職層の増加。 出社時のコミュニケーション評価スコア、【2021年11月 64.7】→【2022年8月 64.6】(100点満点、全国平均 57.6)

具体的な実践内容2

分類	自社サービス
名称	Office surf(オフィスサーフ)
内容	バーチャルオフィス上に、リアルオフィスと常時接続されるスポットを設置することで、働く場所の異なる社員同士が簡単につながりコミュニケーションを促進させ、働きやすい職場を創造する自社サービス。
導入時期	2022年
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> Office surf導入拠点8事業場、12カ所。 在宅時のコミュニケーション評価スコア【2021年11月 28.9】→【2022年8月 29.9】(100点満点、全国平均 28.1)

取り組みにおける課題や困っていること

実施している施策の課題	健康経営への取り組みは2014年ビジネス開発として着手したため、健康活動を従業員が自分ごと以前にビジネスへの取組みと捉える節がある。本気で自らの健康やパフォーマンスをよくしようとする意識変革・行動変容に繋げるための一手を検討中。
今後取り組みたい施策の課題	ABWや自宅以外での勤務を認めるマイプレイス制度など、オフィス部門の働く環境は整いつつある。反面、職種別に分析すると製造部門のコンディションや働く場所の快適性のスコアが低い。今後は工場部門への対策を強化していきたい。

●施策内容<重点課題2>



スタンディングワーク・立ち会議促進の執務環境、中階段設置など歩数アップ機会の提供。瞑想・休憩室を設置。シフトランチ制度導入。福利厚生制度刷新。睡眠セミナーを開催。

ロコモ(運動器・感覚器障害)の評価スコア

	数値	年度
取組前実績値	57.0点(100点満点)	2021年11月
現在の実績値	57.8点(100点満点)	2022年 8月

具体的な実践内容1

分類	自社組織・自社サービス
名称	職場環境整備
内容	スタンディングワーク・立ち会議促進の執務環境、中階段の設置など歩数アップ機会の提供。瞑想・休憩室を設置。
導入時期	2014年
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> 主要拠点で別フロアとのコミュニケーション構築のために中階段を設置。自社製品の上下昇降デスク・テーブルを各所に配備し、スタンディングワーク・立ち会議への積極的に取り組むなど、全従業員活用による健康増進を実現。フリーアドレスを進化させたABWの働き方など職場環境整備との相乗効果で生産性実感割合が高まりパフォーマンスが向上。ロコモスコア【2021年11月 57.0】→【2022年8月 57.8】(100点満点、全国平均 62.1)

具体的な実践内容2

分類	自社組織・外部サービス
名称	シフトランチ制度導入。福利厚生制度の刷新。
提供元社名	福利厚生倶楽部
内容	生産ラインに関わらない職場では、昼休憩の時間を定めないシフトランチ制度を導入。生活面での余暇状態を改善するため、余暇を充実させる内容を含む福利厚生制度を2022年から刷新。
導入時期	2022年4月～福利厚生倶楽部導入
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> ABW導入6拠点。2022年4月～導入の福利厚生倶楽部の全社利用率は約70%。 休憩評価スコア【2021年11月 62.2】→【2022年8月 62.4】(100点満点、全国平均 62.2) 余暇評価スコア【2021年11月 71.2】→【2022年8月 72.2】(100点満点、全国平均 71.9)

具体的な実践内容3

分類	外部サービス
名称	睡眠セミナー開催
提供元社名	株式会社ルネサンス
内容	スリープタフネスセミナー
導入時期	2022年7月
選択理由	●効果 ●機能・性能 ●実績
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> 定期健康診断問診票から睡眠で休養が取れていない割合が最も高い拠点を対象に睡眠セミナーを開催、受講者数165人。睡眠評価スコア【2021年11月 51.6】→【2022年8月 52.6】(100点満点、全国平均 52.6)

01 目的

会社が従業員にとって働きやすい環境を提供し、個々の生産性改善を支援することで、新しいサービスの創出やお客様にとってより喜んでいただけるサービスの提供につなげ、ひいては社会の発展に寄与することが健康経営に取り組む目的。

02 課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題と効果



課題：①従業員のパフォーマンス向上

健康経営で解決したい経営上の課題	アブセンティーズムやプレゼンティーズムといった生産性低下の要因を減らし、働きやすい環境を提供することで従業員のパフォーマンスを維持・向上させることが課題。
健康経営の実施により期待する効果	従業員一人ひとりがパフォーマンス発揮し仕事に臨めることを期待する。最終目標①パフォーマンススコア(SPQ東大1項目版)全従業員平均を80点、②全従業員の高ワークエンゲージメント率を50%。

自社従業員(組織)の課題と目標



重点課題1



⑪女性特有の健康関連課題等の健康保持・増進に関する課題

課題内容	自社調査の結果、女性(20代、30代)のプレゼンティーズムスコアは全体と比較して3.6点低い。女性(20代、30代)の約8割が生理痛等月経随伴症状に悩む。約4割が女性で、フェムテック事業を推進していることもあり女性の健康課題に対応した職場環境作りが課題。	
目標	全女性従業員のルナルナオフィス(オンライン診療を活用した婦人科受診と低用量ピル服薬の支援プログラム)の利用率	
	数値	年度
目標値	10.0%	2027



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

課題内容	約7割の従業員がストレス系症状による不調を抱え、他の症状と比べて約1.2倍生産性低下との関係性が強い。メンタルヘルスによる休職者は2018年度から12→19→16名/年と増加。推進する在宅勤務でもラインケア、セルフケアを実施できる環境構築は課題。	
目標	ストレスチェック偏差値	
	数値	年度
目標値	偏差値 53.0	2023

04 健康経営の成果

経営上の課題に対する健康経営の成果

会社全体のパフォーマンス得点(東大1項目版)は【2018年度 72.1点】から【2021年度 76.5点】と大幅に向上。健康経営の目的である生産性の向上に対して取組が作用している。特に会社全体に比べ課題が多く・改善しにくかった20代・30代女性に対してオンライン診療低用量ピル服薬支援プログラムという打ち手を見出したのが特に大きい成果。

03 施策・実績

健康経営の取り組み

●施策内容<重点課題1>



産婦人科専門医セミナーとオンライン診療の活用により、通院の移動時間や待ち時間を削減、診療・薬剤費を会社負担し、リテラシー向上と月経困難症・PMSの改善をサポート。

全女性従業員のルナルナオフィス(オンライン診療を活用した婦人科受診と低用量ピル服薬の支援プログラム)の利用率

	数値	年度
取組前実績値	3.8%	2020
現在の実績値	5.0%	2021

具体的な実践内容1

分類	自社サービス
名称	ルナルナ オフィス(月経プログラム)
内容	①産婦人科専門医によるセミナー ②オンライン診療を活用した月経困難症・PMSに関する診療・薬(低用量ピル)の処方 ③効果検証レポートの提供
導入時期	2020年2月(実証導入開始時期)
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> プログラム参加者 <ul style="list-style-type: none"> 生理に伴う不調がない時に発揮できる仕事の出来を100%としたときのパフォーマンス【参加前 54.6%】→【参加6ヶ月後 76.4%】 21.8 pt改善 日常生活影響日数【参加前 3.9日】【参加6ヶ月後 1.9日】 2.0日改善 利用満足度【満足 87.5%】【やや満足 12.5%】 利用者の満足度・利用継続意向も高く、症状・パフォーマンスに十分な改善が見られた。

●施策内容<重点課題2>



ラインケア機能付アプリ提供、保健師・産業医等によるオンライン講話の実施、心身の健康に関する情報をまとめたポータルサイトの開設。

ストレスチェック偏差値

	数値	年度
取組前実績値	偏差値 50.1%	2020
現在の実績値	偏差値 50.5%	2021

具体的な実践内容1

分類	自社サービス
名称	CARADA
内容	質問への回答で、飲酒習慣や飲酒量をセルフチェックし、得点化するもの
導入時期	2020年6月
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> 基本的な体調に関する項目を、コンディション管理機能を活用して従業員からCARADAアプリで上長に簡単に報告。 全従業員普及率61% 従業員の日々のコンディションを人事担当者・上司がタイムリーに把握でき、面談等の対応を可能にした。上長が部下の毎日の歩数状況やコンディションを把握することにより、健康管理への指導がしやすくなった。

具体的な実践内容2

分類	自社組織
名称	オンライン講話
内容	月1回当社保健師、産業医がオンラインで健康に関する様々なテーマで講話を実施
導入時期	2021年4月
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> 年間で述べ566名の従業員が参加 心の整え方、健康診断結果の見方、睡眠改善、大人女性のカラダ知識など様々なテーマの講話を実施することで、テレワークスタンダードとなり情報共有の手段に限られる中でも従業員のヘルスリテラシー向上に寄与

具体的な実践内容3

分類	自社組織
名称	エムティーアイ保健室
内容	メンタルヘルスや体の健康に関する情報をまとめたポータルサイトを開設
導入時期	2021年3月
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> 月間の閲覧数は2,722PVと多くの従業員が使用 サイト内には健康管理に関する資料の閲覧機能、ストレスレベル、疲労蓄積度のセルフチェック機能を設け従業員のセルフケアを促進 保健師への相談窓口もあり、気軽に利用できる環境を整えている 運動、食事、睡眠、節酒、禁煙、歯の健康等、毎月テーマにそったグッズ提供や費用補助を実施

取り組みにおける課題や困っていること

実施している施策の課題	自らメンタルヘルス不調に気づいて声をあげられる人にとっては、体制が十分に整っているが、それ以外のメンタルヘルス不調予備軍へは施策が届かない。元々ヘルスリテラシーが低い層は、会社の取り組みに消極的。
今後取り組みたい施策の課題	テレワークが基本の働き方となっているなかでのコミュニケーションの取り方。オンラインでできる施策やその効果が限られる点。部やチームの垣根を超えた関係性の構築、会社への帰属意識の維持。

01
目的

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

02
課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題と効果



課題：④企業の社会的責任

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員の心身の健康増進 脳・心血管疾患発症ゼロ(ゼロイベント)を目指す弊社は、2次予防の領域で、高精度なデバイシング技術に基づく、家庭用デバイスの提供、健康状態の可視化という価値提供から、今後はグローバルでの1次～3次予防サービスとデバイス・頭脳を提供し、医療費抑制と医療格差の是正を実現へ更に進化が必要がある。その実現にはイノベーションの更なる発揮と社員が健康であり続けることが経営上の課題であると認識している。
健康経営の実施により期待する効果	①社員やご家族が安心できる企業風土の醸成 ②お客様からの理解と共感による事業拡大 ③仕入先や行政などステークホルダーからの企業イメージ向上 ④新卒、キャリア入社希望者増加による更なるイノベーションの創出 ⑤高齢社員の心理的安全性の担保

自社従業員(組織)の課題と目標



●重点課題1



⑬生活習慣病等の疾病リスクを持つ従業員への重症化予防の課題

課題内容	【目標】脳・心血管疾患の発症を抑制する。当社は、高血圧に起因する脳・心血管疾患(イベント)の発症ゼロを目指す「ゼロイベント」を事業ビジョンに掲げている。家庭での血圧測定を習慣化し、血圧適正化のために、生活習慣の見直しと行動変容を実践することで、全員が血圧の適正化を目指すことにチャレンジする。						
目標	測定推進月間における血圧測定者率(約600名)						
	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>数値</th> <th>年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>目標値</td> <td>90.0%</td> <td>2022</td> </tr> </tbody> </table>		数値	年度	目標値	90.0%	2022
	数値	年度					
目標値	90.0%	2022					



⑰従業員の喫煙率低下

課題内容	【目標】就業時間内(休憩を含む)の「全社禁煙化」就業規則化。当社は、高血圧に起因する脳・心血管疾患(イベント)の発症ゼロを目指す「ゼロイベント」を事業ビジョンに掲げている。喫煙習慣は高血圧の原因であると共に脳・心血管疾患の発症リスクを高めることが確認されており、事業ビジョン達成、健康経営推進の重点テーマとして受動喫煙防止、禁煙推進の取り組みを行っている。喫煙率もゼロを目指している。						
目標	飲酒習慣スクリーニングテスト(AUDIT)8点未満割合						
	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>数値</th> <th>年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>目標値</td> <td>6.0%</td> <td>2022</td> </tr> </tbody> </table>		数値	年度	目標値	6.0%	2022
	数値	年度					
目標値	6.0%	2022					

04
成果
健康経営の

経営上の課題に対する健康経営の成果

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

03
施策・実績

健康経営の取り組み

●施策内容<重点課題1>



歩数、血圧、体重を測定する全員参加型のコーポレートウエルネスサービス

測定推進月間における血圧測定者率(約600名)

	数値	年度
取組前実績値	90.0%	2019
現在の実績値	89.7%	2022

具体的な実践内容1

分類	自社サービス
名称	「オムロン ゼロイベントチャレンジ」 https://www.healthcare.omron.co.jp/zeroevents/about/report01.html 「イノベーションの創出も支える健康経営」 https://www.healthcare.omron.co.jp/corp/topics/2021/1125.html 健康経営支援サービス karado! https://www.healthcare.omron.co.jp/sp/karado/
内容	コーポレートウエルネスサービス
導入時期	2017年度～(外販は2021年度から)
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> 20年度 血圧測定推進週間における測定実施者率:100% 達成。また152人のかくれ高血圧リスク者(135/85mmHg以上)を発見。 → https://www.healthcare.omron.co.jp/corp/health-and-productivity.html ※かくれ高血圧:定期健診では基準値以下だったが、家庭血圧の平均値では基準値を超えた人 社員全員が家庭での血圧測定を習慣化し、自分の血圧レベルを知り、生活習慣の見直しと行動変容をおこなうことで、全員が血圧の適正化を目指すことにチャレンジしている。

具体的な実践内容2

分類	自社サービス
名称	特定保健指導(血圧計、歩数計、体重計、専用アプリ)管理画面(ダッシュボード) https://www.healthcare.omron.co.jp/corp/news/2019/0408.html https://www.healthcare.omron.co.jp/sp/health_guidance/
内容	特定保健指導
導入時期	2020年度
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> 血圧、歩数、体重の日々の測定データをスマホと専用アプリを用いて管理する、測定習慣の定着にフォーカスしたパーソナライズの特定保健指導。積極的支援対象者減少。【18年度10%減】 健診時だけでなく、健康機器からスマホを介し得られる自己申告ではない“測定データ”を元に管理栄養士が指導を行う。鮮度の高い情報により感度の高い指導ができ、「測定習慣」が身につく、カラダの数値が変化したことを実感し行動変容を実践できる。

取り組みにおける課題や困っていること

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

●施策内容<重点課題2>



卒煙セミナーの実施、ポスター・メルマガの掲示・配信
保健師がOne to Oneでサポート

喫煙率ゼロ

	数値	年度
取組前実績値	17.9%	2017
現在の実績値	6.4%	2022

具体的な実践内容1

分類	自社組織
名称	—
内容	—
導入時期	—
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> 【17年度 17.9%】、【18年度 16.3%】、【19年度 12.9%】、【20年度 10.4%】、【21年度 8.9%】、【22年度 6.4%】 卒煙支援としてチーム制卒煙チャレンジの実施(宣言 → サポート → 達成時インセンティブ)

01 目的

お客様へ健康をお届けする企業として、従業員一人ひとりが明るく健康で生き活きと働き、「健康」という社会課題を解決しながら、社会と共に持続的に成長することを目指しています。従業員とその家族が健康であること、従業員が個々の能力を十分に発揮できる環境づくりは、社会的価値と経済的価値の両立に繋がります。キリングループは、社会的価値と経済的価値の両立による、CSV経営の実現を目指しています。

02 課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題と効果

健康経営で解決したい経営上の課題	健康経営の実施により期待する効果
課題：②組織の活性化 従業員一人ひとりが、日々安全な環境で、心身共に健康で生き活きと働くことで、常に高いパフォーマンスを発揮できている状態をつくること。	従業員一人ひとりが日々生き活きと健康な状態で働くことで、常に高いパフォーマンスを発揮でき、働きがいを高めている状態を目指している。プレゼンティーズムが22年より改善することを指標の一つとしている。

自社従業員(組織)の課題と目標

●重点課題1 ⑮従業員の健康問題に起因する生産性低下防止や事故発生予防に関する課題

課題内容	プレゼンティーズムの測定にあたり、現行のWHO-HPQ調査に他方式の調査に加え、ダブルで調査(測定)を実施。両調査結果の差異を比較・確認。また、各種健康データや調査の結果と、プレゼンティーズムの値の相関を確認し、健康情報発信や関連施策に反映させる。	
目標	プレゼンティーズムの低減	
	数値	年度
目標値	2022年より改善	2024

●重点課題2 ⑩生活習慣改善(運動・睡眠・食生活等)に関する従業員の課題

課題内容	従業員が健康関連のリテラシーを高めることで、従業員の健康的な生活の実践に繋げるため、従業員対象の健康リテラシーチェックを実施。従業員と会社が現状を把握することで、従業員の健康意識向上と、会社の施策検討に活かす。	
目標	飲酒習慣スクリーニングテスト(AUDIT)8点未満割合 <small>※2021年までは10点未満割合で目標設定(点数が高いほど飲酒量は多い)</small>	
	数値	年度
目標値	73.0%以上	2024(8点未満)

04 健康経営の成果

経営上の課題に対する健康経営の成果

ESGへの取り組み含め、健康経営を推進すること、その実態を社外に開示することで、社外からの高い評価を獲得し、企業価値向上につながっている。企業価値の向上は、従業員のエンゲージメント向上やリクルートでも良い影響をもたらしている。(エンゲージメント調査2019年64→2021年70に向上)

03 施策・実績

健康経営の取り組み

●施策内容<重点課題1>



ストレスチェック実施時に、2種類の 방법으로プレゼンティーズムを測定。他の調査結果との相関を確認し、実施施策の検討に繋げる。調査結果は組織分析を行い、各場所にフィードバック。

プレゼンティーズムの低減

	数値	年度
取組前実績値	60.65	2020
現在の実績値	61.46	2021

具体的な実践内容1

分類	外部サービス
名称	Wellness Eye
提供元社名	SBアットワーク株式会社
内容	プレゼンティーズムとストレスチェックの実施・集計・分析・フィードバック
導入時期	2017年度
選択理由	●価格 ●効果 ●機能・性能 ●使いやすさ
評価(定量・定性)	●調査実施後、組織分析のフィードバックシートの提出に加えコンサルタントによる個別の報告会を実施。組織ごとの課題把握と対応に繋がっている。(いきいき度2019年112→2022年115に改善)今後調査結果のクロス分析を行い、施策の質の向上をめざしている。 ●プレゼンティーズムとストレスチェック、飲酒習慣スクリーニングテスト(AUDIT)の同時実施は、従業員負荷軽減にもつながっている。

取り組みにおける課題や困っていること

実施している施策の課題	ストレスチェック・プレゼンティーズム・AUDITの同時実施は開始したばかりで、各調査結果のクロス分析はこれからとなる。分析から施策に繋げ、その有効性を確認するには一定の時間がかかる点。
今後取り組みたい施策の課題	健康は、プライベート時間の影響が大きく会社の関与の範囲に限られる。また、Well-being、人財戦略(人的資本経営)、健康経営など様々なアプローチがあり、従業員が理解して行動変容に繋がられるようなインナー施策の内容も課題。

●施策内容<重点課題2>



毎年飲酒習慣スクリーニングテスト(AUDIT)を実施し、従業員自身が飲酒習慣をセルフチェック。秋には適正飲酒啓発のための研修を実施している。

飲酒習慣スクリーニングテスト(AUDIT)10点未満割合

※2022年より基準を8点未満割合に変更

	数値	年度
取組前実績値	83.1%	2020
現在の実績値	84.6%	2021

具体的な実践内容1

分類	外部サービス
名称	飲酒習慣スクリーニングテスト(AUDIT)
提供元社名	世界保健機関(WHO)の調査研究により作成されたスクリーニングテスト
内容	質問への回答で、飲酒習慣や飲酒量をセルフチェックし、得点化するもの
導入時期	時期不明(かなり以前から導入している)
選択理由	●効果 ●機能・性能 ●使いやすさ ●実績
評価(定量・定性)	●継続したセルフチェックと、定期的な研修実施の効果もあり、AUDIT10点未満(適正な飲酒実施者)の割合は、毎年向上となった。(AUDIT10点未満割合【2019年 77.1%】→【2021年 84.6%】に向上) ●コロナと経済生活の両立が広がり、飲酒の機会が増加している。今後も定期的なセルフチェックと研修実施を継続し、従業員自ら適正飲酒を実践することで、周囲の人々の適正飲酒啓発に繋がりたい。

01 目的

会社が持続的に成長をしていく上では、人財力や組織力を高めることが重要であるが、その基盤となるのが、従業員の健康である。
コニカミノルタは、従業員の健康が全ての基盤であるという健康宣言のもと、数々の健康施策に取り組み、従業員がいきいきと働き、生産性や活力を向上させることによって、企業価値を高め、持続的な成長と豊かな社会を実現するために健康経営に積極的に取り組んでいく。

02 課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題と効果



課題：③ 中長期的な企業価値向上

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員が高い目標にチャレンジし、その過程で成長を実感できる職場環境を創出することで、組織全体の活力と生産性の向上を図り、中長期的な企業価値向上につなげる。
健康経営の実施により期待する効果	独自の「組織健康度調査」で5点満点中平均点3.5未満の組織に対して働きかけ、組織が取り組むことで活性化を更に加速し、企業価値向上につながることを期待。

自社従業員（組織）の課題と目標

重点課題1



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

様々な対策の結果、メンタル不調による休務日数（年間の延べ日数）は、直近のピークである2014年度の12,251日から2018年度には7,019日まで減少したが、2019年度以降、再び増加傾向にある。アブセンティーズムの改善と組織の生産性を向上するために更なるメンタル不調者の削減が課題。

課題内容	休務日数		
	数値	年度	
目標	目標値	6,856日	2025

重点課題2



⑩生活習慣改善（運動・睡眠・食生活等）に関する従業員の課題

施策により参加率のバラつきがあり、従業員ニーズを的確に反映できていない可能性あり。また、現状のアプローチは、一定のプレーキ効果はあるものの本質的な抑制（フィジカル流入抑制効果）につながりきれないと推測。網掛け的な施策と平行し、介入性の高い施策の導入が必要。

課題内容	運動もしくは歩行習慣がある従業員比率		
	数値	年度	
目標	目標値	58.1%	2023
課題内容	睡眠で十分な休養がとれていない従業員比率		
	数値	年度	
目標	目標値	26.2%	2023
課題内容	不適切な食事をとっている従業員比率		
	数値	年度	
目標	目標値	20.5%	2023

04 健康経営の成果

経営上の課題に対する健康経営の成果

生活習慣は、17年度に対し【身体活動44%→22年度47%】、【喫煙28%→21%】、【睡眠不足48%→35%】、【不適切な食事28%→21%】と、着実に改善されている。組織健康度もスコア3.5以上の上位レベルの組織が【20年度28%→22年度32%】と増加している。フィジカルハイリスク者の人数も【20年度103名→22年度66名】と着実に減少傾向にある。

03 施策・実績

健康経営の取り組み

●施策内容＜重点課題1＞



年2回のストレスチェックやメンタル不調者の早期発見、早期対応を目的としたe-Learningの実施

休務日数	数値	年度
取組前実績値	12,251日	2017
現在の実績値	8,686日	2021

具体的な実践内容1

分類	自社組織
名称	全従業員を対象としたストレスチェックを年2回実施
内容	高ストレス者に対して、産業医面談又は外部EAPによるカウンセリングの事後フォローを実施。集団分析では、職場のストレス度合いを4段階に分けて各組織長にフィードバック。最もストレスの高い職場には改善策を実施する。
導入時期	2013年度
評価 (定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> 最もストレスの高い(Level4)職場【2019年度13職場】→【20年度8職場】→【21年度3職場】に減少。 ストレスチェック実施ごとの受検率90%超を安定的に記録しており、ストレスチェックに関する認知度が着実に向上・定着している。

具体的な実践内容2

分類	自社組織
名称	メンタル不調者の早期発見、早期対応を目的としたe-Learningの実施
内容	<ul style="list-style-type: none"> 産業医がテーマごとに個別作成したe-Learningを全管理職に実施 実施後には、一覧整理したサイトに提示して振り返り可能な環境を提供
導入時期	不明
評価 (定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> e-Learningの受講率は安定的に90%超。 受講者に対するアンケートで、実施内容の有益度arnigを有益と回答した方は90%超。 実施時アンケートでは好意的なコメントが多く、「定期的、継続的、具体的」な実施要望が強い。

取り組みにおける課題や困っていること

実施している施策の課題	休務日数が大きく減少していない要員のひとつとして、長期休務者に対して会社が介入することが難しいこと。フィジカルリスク者は毎年8割以上が対象から外れるが、新規流入・再流入があること
今後取り組みたい施策の課題	<ul style="list-style-type: none"> 個人・組織レベルで自律的な健康維持・増進活動ができるヘルスリテラシーの高い従業員の増加 組織・従業員のニーズに基づく施策の実施

●施策内容＜重点課題2＞



従業員に対して、動画配信、相談会、セミナー、アプリ提供などの各種イベントやサービスを提供

運動もしくは歩行習慣がある従業員比率	数値	年度
取組前実績値	46.2%	2020
現在の実績値	47.1%	2022

睡眠で十分な休養がとれていない従業員比率

数値	年度
取組前実績値	33.5%
現在の実績値	35.0%

不適切な食事をとっている従業員比率

数値	年度
取組前実績値	23.8%
現在の実績値	20.6%

具体的な実践内容1

分類	外部サービス
名称	ヘルスアップWEB
提供元社名	株式会社ベストライフ・プロモーション
内容	各人の健康データ管理、ウォーキングイベント、健康情報の提供
導入時期	2016年
選択理由	<ul style="list-style-type: none"> 効果 機能・性能 使いやすさ 実績 サービス・製品の可能性
評価 (定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> 全従業員の95%以上が活用。ウォーキングイベントには40%以上が登録し、イベント定常参加は25%。 コロナ禍前までは運動・歩行習慣が年々増加（コロナ禍によるリモートワーク活用率増で歩行習慣が低下）

具体的な実践内容2

分類	外部サービス
名称	ポケットセラピスト
提供元社名	株式会社バックテック
内容	アプリを活用した肩こり・腰痛改善プログラム
導入時期	2018年
選択理由	<ul style="list-style-type: none"> 価格 効果 機能・性能 使いやすさ 実績 評判 サービス・製品の可能性
評価 (定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> プログラム参加者の中で運動習慣がない方が44%→9%に減少。その他、療養費削減効果74%、症状の減少46%などを実現。 プレゼンティーズム要因上位である肩こり・腰痛に関する生産性向上。

具体的な実践内容3

分類	外部サービス
名称	食事習慣改善アプリ&サイト あすけん
提供元社名	株式会社asken
内容	食事内容を登録し、AI判定による不フィードバックが受けられるサービス
導入時期	2016年
選択理由	<ul style="list-style-type: none"> 価格 効果 社名・ブランド 機能・性能 実績 評判 サービス・製品の可能性
評価 (定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> 3ヶ月平均4kgダイエット効果あり（公開データ）。イベント後、意識の変化96%。 最新データ更新中

01 目的

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

02 課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題と効果



課題：③中長期的な企業価値向上

健康経営で解決したい経営上の課題	当社の経営理念である「より多くの『こころと身体』の健康の実現に貢献」を実現するために、社員一人ひとりが自身の健康保持・増進に主体的に取り組む、高い倫理観と高い職業意識を持ち、パフォーマンスを最大に発揮することで、企業価値を高めていくことが経営課題である。
健康経営の実施により期待する効果	具体的効果(KPI)： エンゲージメントの向上(目標3.36) ※ギャラップ社の従業員エンゲージメント調査により測定 プレゼンティーズムの改善(目標100%) ※WLQにより測定 アブセンティーズムの改善(目標2.5日) ※年度内欠勤日数/年度末社員数で算出

自社従業員(組織)の課題と目標



●重点課題1 ⑬生活習慣病等の疾病リスクを持つ従業員への重症化予防の課題

課題内容 疾病発症リスク・生活習慣病リスクの顕在化

健康診断再検査受診率の向上

目標	数値	年度
目標値	100%	2025

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

課題内容 メンタルヘルス不調者の増加

ストレスチェックの受検率

目標	数値	年度
目標値	100%	2025

04 健康経営の成果

経営上の課題に対する健康経営の成果

従業員が自らの健康保持・増進を意識し、主体的な行動が増えた結果、以下の成果に繋がっている。

- ・適正体重維持者率【2021年度 75.6%】
- ・喫煙率【2020年度 8%】→【2021年度 7%】
- ・血圧リスク者&血糖リスク者【2021年度 0.8%】※健康経営度調査票Q65記載の基準による
- ・メンタルヘルス不調者【2021年度 新規発生1件のみ】

03 施策・実績

健康経営の取り組み

●施策内容<重点課題1>



従業員の健康リテラシー向上を目的とした情報提供、当社基準での保健指導の実施

健康診断再検査受診率の向上

	数値	年度
取組前実績値	49.2%	2020
現在の実績値	53.5%	2021

具体的な実践内容1

分類	自社組織
名称	社内保健指導
内容	当社独自の保健指導基準を設け、保健師および産業医による面談を実施
導入時期	2021年度
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> ●保健指導実施率:100% ●2022年度は、リスク保有者へのアプローチを開始した。保有リスクを分類し、産業医および保健師の面談を実施した。今後はいかに本人の行動変容(定性)および健診結果(定量)の改善に繋がっていくかが課題である。

具体的な実践内容2

分類	自社サービス
名称	LLax forest
内容	・産業医がテーマごとに個別作成したe-Learningを全管理職に実施 ・実施後には、一覧整理したサイトにて提示して振り返り可能な環境を提供
導入時期	2021年度
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> ●幅広いテーマでのヘルスリテラシーの向上。 ●2022年度は、各施策に合わせ、四半期に1回、テーマを分けて配信している。従業員の健康リテラシー向上および生活習慣改善に繋がると期待している。

具体的な実践内容3

分類	自社サービス
名称	Growbase(グロウベース)
内容	健康データ一括管理システム
導入時期	2021年度
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> ●健診・問診データの一元化が達成された。 ●今後、データを分析・活用することにより、疾病リスク者の早期発見に繋がる見込みである。

取り組みにおいての課題や困っていること

実施している施策の課題	—
今後取り組みたい施策の課題	—

●施策内容<重点課題2>



従業員の健康リテラシー向上を目的とした情報提供および研修の実施

健康診断再検査受診率の向上

	数値	年度
取組前実績値	97.6%	2020
現在の実績値	99.4%	2021

具体的な実践内容1

分類	自社組織
名称	ラインケア研修
内容	産業医および保健師によるラインケア研修
導入時期	2018年度
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> ●産業保健体制の強化(健康相談・職場相談窓口の明確化) ●メンタルヘルス不調者率の改善【2018年度2.0%】、【2019年度~2021年度1.5%で横ばい】 ●管理職の知識および意識の向上が、メンタルヘルス不調者の早期発見・早期対応に繋がっている。

具体的な実践内容2

分類	自社サービス
名称	LLax forest
内容	健康情報提供サービス(動画配信)
導入時期	2021年度
選択理由	—
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> ●メンタルヘルスに関するリテラシーの向上。 ●定期的な情報発信を通じ、セルフケアの促進に繋がると期待している。

01 目的

社員の健康はパーパス実現の原動力であり、社員やその家族の心身の健康の維持・増進を通じて、やりがいや幸せを感じながら働くことができる状態の実現。

02 課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題と効果



課題：①従業員のパフォーマンス向上)

健康経営で解決したい経営上の課題	社員の健康は、パーパス実現の原動力であり、社員やその家族の心身の健康を通じた、社員がやりがいや幸せを感じながら働くことができる状態の実現。
健康経営の実施により期待する効果	心と体の健康の維持・増進により、アブセンティーズム・プレゼンティーズム(WLQ)の改善を目指し、最終的には人的資本におけるアウトカムとして、従業員エンゲージメントの向上、そしてSOMPOのパーパスの実現を目指す。

自社従業員(組織)の課題と目標



●重点課題1 ②従業員のワークエンゲージメント向上に関する課題

課題内容 新型コロナウイルスの蔓延をきっかけとして外的環境や働き方が大きく変化しており、社員を重要なマルチステークホルダーの一つであると考え、社員の仕事における幸せ(Happiness at Work)を会社や株主の利益と同じように、より一層に大事にしていく必要がある。

目標 エンゲージメントスコア
グループ共通のKPIとして設定。※数値は国内グループ平均スコア

	数値	年度
目標値	3.70ポイント	2023

●重点課題2 ⑤従業員の健康問題に起因する生産性低下防止や事故発生予防に関する課題

課題内容 SOMPOの人材・組織変革において、社員一人一人のやりがいや幸福度が、高い生産性を実現する原動力として捉え、各種取り組みのKPIとして生産性指標を取り入れている。

目標 WLQ
グループ共通のKPIとして設定。※数値は国内グループ平均スコア

	数値	年度
目標値	前年度より改善すること	—

04 健康経営の成果

経営上の課題に対する健康経営の成果

健康経営に優れた企業として健康経営銘柄2022に4年連続で認定された。また合わせてグループ全体として健康経営優良法人認定制度2022(大規模部門および小規模部門)において22社が認定され、そのうち11社が健康経営優良法人2022大規模法人部門(ホワイト500)に認定された。

03 施策・実績

健康経営の取り組み

●施策内容<重点課題1>



毎年エンゲージメントを実施し、その結果をもとに各職場で結果改善に向けた取り組みを進め、社員のやりがい向上や組織の活性化につなげる。

エンゲージメントスコア

グループ共通のKPIとして設定。※数値は国内グループ平均スコア

	数値	年度
取組前実績値	3.29ポイント	2018
現在の実績値	3.46ポイント	2021

具体的な実践内容1

分類	外部サービス
名称	Q12エンゲージメントサーベイ
提供元社名	Gallup
内容	生産性と相関がみられる12のニーズの設問から5段階でスコアを算出。
導入時期	2018年度
選択理由	●実績
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> ●Q12平均スコア: [3.29(2018年)]→[3.46(2021年)] ※国内グループ平均スコア ●2021年度からwell-beingに関連する設問を追加し、健康経営施策に対するKPIとして設定 ●組織の状況をスコアで見える化をすることにより、各職場にあったアクションプランの実施できている。

取り組みにおける課題や困っていること

実施している施策の課題	エンゲージメントの理解や位置づけの向上。職場ごとの振り返りやアクションの徹底。
今後取り組みたい施策の課題	従業員のヘルスリテラシーの向上と生活習慣の改善

●施策内容<重点課題2>



SOMPOの人材・組織変革の取り組みのKPIとして、心身の健康状態による生産性低下(プレゼンティーズム)を図るWLQを測定。

WLQ

グループ共通のKPIとして設定。※数値は国内グループ平均スコア

	数値	年度
取組前実績値	93.8ポイント	2020
現在の実績値	93.8ポイント	2021

具体的な実践内容1

分類	外部サービス
名称	LLax WLQ-J
提供元社名	SOMPOヘルスサポート
内容	労働生産性測定プログラム
導入時期	2020年度
選択理由	●サービス・製品の可能性
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> ●WLQ数値: [93.8%(2020年)]→[93.8%(2021年)] ※国内グループ平均スコア ●外部サービスを利用し、集団分析の報告会を管理職向けに実施。WLQの理解を深めるとともに今後のアクションに繋げている。

01 目的

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

02 課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題と効果



課題：① 従業員のパフォーマンス向上

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

自社従業員(組織)の課題と目標



重点課題1



⑩ 女性特有の健康関連課題等の健康保持・増進に関する課題

課題内容

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

目標

婦人科検診受診率

	数値	年度
目標値	75%	2030



⑪ 生活習慣病等の疾病リスクを持つ従業員への重症化予防の課題

課題内容

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

目標

肥満リスク・高血圧リスク・糖尿病リスク・脂質リスク

	数値		年度
目標値	肥満リスク 22.0%	高血圧リスク 8.5%	2025
	糖尿病リスク 8.5%	脂質リスク 31.0%	

04 健康経営の成果

経営上の課題に対する健康経営の成果

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

03 施策・実績

健康経営の取り組み

● 施策内容<重点課題1>



月経随伴症状や更年期障害など、女性特有の健康課題に関するセミナーを健康経営やD&Iの推進を担う担当者を中心にテスト実施し、全社展開に向けた課題を抽出した。また、婦人科健診の受診率向上に向けた施策を継続実施している。

婦人科検診受診率

	数値	年度
取組前実績値	63.4%	2020
現在の実績値	79.0%	2021

具体的な実践内容1

分類	自社組織
名称	Health Literacy Up Dates 2022 女性特有の健康課題編
内容	トッパングループ健康保険組合の健康運動指導士によるストレッチ講座と女性産業医による女性特有の健康に関する講義を組み合わせた独自のセミナー。現状をよく知る当社の女性産業医によるセミナーで、女性の健康課題とセルフケアの基礎知識を学ぶ。
導入時期	2022年
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> ● 新たに知る情報があった:89.2% ● 満足度:78.4%が大変満足・満足と回答 ● テスト実施の段階で、女性の参加者が大半を占めたセミナーだったが、新たに知る情報があったとの回答率が高かったため、幅広い範囲に女性特有の健康課題の理解促進を図るうえで欠かせないと感じたため、外部のサービスを含めて検討中。

具体的な実践内容2

分類	自社組織
名称	婦人科健診の受診勧奨
内容	婦人科健診の受診勧奨
導入時期	2021年
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> ● 定期健診時に婦人科検診も実施するよう事前に計画し、できない事業所は、代行機関を利用し希望する健診施設での受診手配や窓口負担した費用の事後精算を実施。これらの活動の継続により、健康経営のKPIとして定めていた婦人科健診受診率は前倒しで達成。

取り組みにおける課題や困っていること

実施している施策の課題	女性特有の健康課題については、ダイバーシティ推進の観点から、女性のみについて話を展開することが難しい側面もあり、特に更年期については、男性の症状も含め、教育が必要と感じている。
今後取り組みたい施策の課題	健康経営に対する投資額の的確な把握、ヘルスリテラシーの測定方法の特定、禁煙施策のさらなる展開。

● 施策内容<重点課題2>



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

肥満リスク・高血圧リスク・糖尿病リスク・脂質リスク

	数値		年度
取組前実績値	肥満リスク 27.8%	高血圧リスク 11.9%	2020
	糖尿病リスク 10.4%	脂質リスク 32.2%	
現在の実績値	肥満リスク 27.5%	高血圧リスク 11.3%	2021
	糖尿病リスク 10.3%	脂質リスク 31.1%	

具体的な実践内容1

分類	外部サービス
名称	ウォーキングアプリaruku&
提供元社名	株式会社ONE COMPATH
内容	スマホの歩数計データを利用して簡単に社内ウォーキングイベントを開催でき、リアルタイムに反映される個人・部署ランキングを常にスマホでチェック!上司や同僚とランキングを競いあうことで社内イベントが盛り上がりやすくなります。
導入時期	2018年
選択理由	<ul style="list-style-type: none"> ● 効果 ● 社名・ブランド ● 機能・性能 ● 使いやすさ ● 実績 ● 評判 ● サービス・製品の可能性
評価(定量・定性)	-

具体的な実践内容2

分類	自社サービス
名称	とどくすり薬局(凸版印刷グループ)
内容	Webサイトから調剤や配達に必要な情報を薬局に送信することで、電話やオンラインによる服薬指導を受けられ、送料・サービス料無料で医薬品を自宅で受け取ることができるサービス
導入時期	2021年度
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> ● コロナ禍の中、対面が難しい場面もあり電話やオンラインによる服薬指導並びに処方薬配送は従業員への重症化予防における健康管理においても重要な役割を果たした。また、一部地域においてコンビニエンスストアでも受け取ることができるようになりサービスの向上につながっている。

具体的な実践内容3

分類	自社サービス
名称	重症化予防対策
内容	健診結果(e-GFR、尿蛋白)よりハイリスク者を重点的に、通院確認や各種保健指導、栄養指導等を行っている。
導入時期	2017年度
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> ● 対象者96%が維持・改善している。 ● 将来人工透析にならないよう現状維持・改善をはかっている。

01 目的

睡眠は一日の終わりではなく、明日への始まり。パフォーマンスを高め、より良い明日にするためのものです。人生の様々なステージで、その時々に適した睡眠を考えることは、パフォーマンス向上のみならず、自己免疫の正常化、維持強化にも役立ちます。「よく眠り、よく生きる」のために健康経営に取り組んでおります。

02 課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題と効果



課題：①従業員のパフォーマンス向上

健康経営で解決したい経営上の課題	減少しているオフィスワークでの仕事の効率(出社することで得られる成果やコミュニケーションの活性化)を高めることでパフォーマンス向上とその環境を作る必要があった。
健康経営の実施により期待する効果	快適なオフィスワーク環境による心身のリフレッシュとフリーアドレスへの転換でコミュニケーションと生産性向上に寄与。また、仮眠室「ちょっと寝ルーム」は、睡眠負債の解消や集中力アップ、仕事のミス解消に。

自社従業員(組織)の課題と目標



●重点課題1



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

課題内容 コロナ禍によるメンタルヘルス不調者の増加【2019年 0%】→【2020年 0.7%】に対し、未然に防止することや心身を健全に保つためのリテラシー向上や職場環境の改善等が課題。

目標 メンタルヘルス不調者の発生割合

	数値	年度
目標値	0%	2025

●重点課題2



⑰従業員の喫煙率低下

課題内容 当社の喫煙率は平均と比べ高い傾向が伺え【2019年度 25.6%】、また喫煙と成人病発生リスクとの因果関係もあることから、中長期的なビジョンで禁煙に対する取り組みを実施することとした。

目標 従業員の喫煙率

	数値	年度
目標値	0%	2025

04 健康経営の成果

経営上の課題に対する健康経営の成果

当社はこれまで睡眠ソリューションを通じて、お客様の生活向上に貢献するとともに、社会貢献に繋がるという「三方よし」の精神で活動をしています。そんなサービスを提供する社員が当然健康でなくてはという意識と機運は向上しているように思います。コロナ禍の中、人事総務部や衛生委員会に衛生面や健康面について貴重なご意見を頂く事も以前より増えたと思います。

03 施策・実績

健康経営の取り組み

●施策内容<重点課題1>



ストレスチェックの実施やメンタルヘルス不調の未然防止。「睡眠セミナー・睡眠改善プログラム」の実施、昼寝推奨による「仮眠環境」など。

メンタルヘルス不調者の発生割合

	数値	年度
取組前実績値	0.7%	2020
現在の実績値	0.3%	2021

具体的な実践内容1

分類	外部サービス
名称	ストレスチェック
提供元社名	株式会社USEN
内容	ストレスチェック「こころの保健室」(全社員)
導入時期	2019年度
選択理由	●価格 ●機能・性能 ●使いやすさ
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> ●従業員のストレス状況の把握だけでなく、従業員自身からのストレスに対する気づきを促しメンタルヘルス不調者を出不さすよう未然に防止。その結果、高ストレス者の割合は大幅に減少している【2020年 17.3%】→【2021年 13.7%】。 ●ストレスチェックの取り組みに対する従業員の意識が向上し、ストレスを生まない為にはどうすれば良いか組合においても様々な意見と提案が生まれることとなった。

具体的な実践内容2

分類	自社サービス
名称	睡眠セミナー・睡眠改善プログラム
内容	睡眠セミナー、睡眠改善プログラムは部署単位で実施、部署ごとの課題抽出
導入時期	2022年度
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> ●睡眠リテラシーを向上させ、自身の生活習慣の改善や睡眠環境を含めた睡眠の質向上を奨励。社内資格制度「スリープマスター」(累計取得者313名)によって、職場全体での意識改革で睡眠習慣を見直し「よく眠り、よく生きる」を高めている。 ●睡眠の可視化により、睡眠データを把握することで部署ごとの睡眠評価と勤務内容との相関関係を把握。主観評価と合わせて課題抽出に効果。

具体的な実践内容2

分類	自社サービス
名称	仮眠ルーム「ちょっと寝ルーム」の活用でパワーナップ
内容	仮眠ルームは予約制(12:00~15:00仮眠推奨タイム)、女性専用ルーム完備、コアタイム以外はライブラリーとして活用。集中力を高めたい時に活用奨励。
導入時期	2019年度
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> ●集中力の向上、作業時間の短縮、眠気やストレスの軽減。仮眠導入前と仮眠導入後の評価は、従業員の90%が導入前と比べ「ストレス」や「眠気の解消」につながった。 ●作業効率や集中力といった生産性向上だけでなく、仮眠文化を根付かせることで、疲労の回復や心身のリラクゼーション効果、ストレス軽減を図り、快適な働き方のルーティンとなっている。

取り組みにおける課題や困っていること

実施している施策の課題	喫煙率0%は高いハードルで果たしてこういった取り組みで実現できるかはまだ未知数。趣味嗜好品である為、私的時間にまで強要する事も出来ないなど。
今後取り組みたい施策の課題	東西オフィスは環境が整ってきたが、地方の各支店については目が届いておらず取り組みが不十分。全社画一的な活動が必要。また健診・ストレスチェック・特定保健指導受診率の更なる向上が急務となる。

●施策内容<重点課題2>



2021年、全オフィス・支店内における喫煙室を廃止。禁煙外来の受診希望者に対しては、医療費の一部補助を行っている。

従業員の喫煙率

	数値	年度
取組前実績値	25.6%	2019
現在の実績値	23.0%	2020

具体的な実践内容1

分類	自社組織
名称	衛生委員会
内容	毎月開催される衛生委員会の報告事項として継続的に展開している。結果報告だけでなく、具体的な施策を立案するための協議の場としても活用。
導入時期	2019年度
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> ●2019年時点喫煙率25.6%→2020年23%と微量ではあるが良化。 ●職場環境の向上及び社員の健康意識の高まり。東西オフィスにおいて衛生委員会が上手く機能し、取り組みの進捗に大いに寄与している。

01 目的

従業員の健康維持・増進へ取り組むことで、意欲と活力を高めながら、健康でいきいきと働く環境を提供 (EXの向上) することで、モチベーションや生産性を向上させ、企業の収益拡大・企業価値向上にもつながるとの考えに基づき、健康経営に取り組んでいる。

02 課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題と効果

健康経営で解決したい経営上の課題	アブセンティズム・プレゼンティズムの改善等による社員のパフォーマンス向上・企業価値の向上が課題
健康経営の実施により期待する効果	・メンタルヘルス休職者数の低減や、特定保健指導対象者数を始めとするプレゼンティズムの改善による労働生産性の向上 ・健康状態の改善による、医療費総額の抑制 (高齢化が進む中で前年比2%以下の増加率の実現)

自社従業員 (組織) の課題と目標

●重点課題1 ⑭メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応に関する課題

「健康経営」の取り組みを2018年に開始したが、それまで2014年～2017年にメンタルヘルス休職者が増加傾向にあり、低減に向けた取り組みが課題であった。休職者の発生はアブセンティズムによる企業活動上の損失の最たるものと認識し最も重要なものとして継続的な課題として設定している。

課題内容	メンタルヘルス休職者発生率 (低減目標)		
目標	数値	年度	
	目標値	0.49%以下	2023

●重点課題2 ⑩生活習慣改善 (運動・睡眠・食生活等) に関する従業員の課題

リモートワークと出社とのハイブリッドワークを推進する中、通勤機会の減少による運動不足を補う、社員の主体的な運動活動の開始・定着等を重点課題として設定している。

課題内容	特定保健指導対象者率 (低減目標)		
目標	数値	年度	
	目標値	14.5%以下	2023

04 健康経営の成果

経営上の課題に対する健康経営の成果

健康で生き生きと働くことができるよう今回ご紹介した各種健康施策を展開することで、メンタルヘルス休職者発生率の低下【2018年 0.83%】→【2020年 0.49%】→【2021年度 0.40%】や、運動習慣者比率の上昇【2017年 15.8%】→【2020年 22.1%】→【2021年度 23.9%】等の数値改善を図ることが出来た。

03 施策・実績

健康経営の取り組み

●施策内容<重点課題1>

- 1.簡易・定期的な健康調査 (パルスサーベイ) での、メンタル不調者の早期発見・改善
- 2.心身の健康情報の登録・管理・閲覧によるセルフチェック環境の提供 (HDB)

メンタルヘルス休職者発生率 (低減目標)

	数値	年度
取組前実績値	0.83%	2018
現在の実績値	0.40%	2021

具的な実践内容1

分類	外部サービス
名称	パルスサーベイ
提供元社名	株式会社NTTデータ
内容	簡易な問診を定期的に回答することで、自身の体調を把握 (セルフケア) 及び、上長とのコミュニケーション (ラインケア) を促すサービス
導入時期	2020年10月
選択理由	●機能・性能 ●使いやすさ ●サービス・製品の可能性
評価 (定量・定性)	●メンタルヘルス休職者発生率の低下 【0.83%/2018年】→【0.49%/2020年】→【0.40%/2021年】 ※パルスサーベイの施策効果のみではなく、複合的な要因による数値改善と想定。 ●職場環境の向上及び社員の健康意識の高まり。東西オフィスにおいて衛生委員会が上手く機能し、取り組みの進捗に大いに寄与している。

実践内容2

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

取り組みにおける課題や困っていること

実施している施策の課題	社員が主体的に運動習慣を定着させられるよう各種施策を提供しており、徐々に運動習慣が定着してきているが、更なる健康活動の促進に向け活動状況の可視化等、支援施策の強化が課題。
今後取り組みたい施策の課題	2022年度において弊社グループ統一的なプレゼンティズム調査 (QQmethod) を実施したところであり、生産性の向上に資する費用対効果の高い企画の選定・実行が必要。

●施策内容<重点課題2>

- 1.運動習慣の定着等に向けたミッション配信、インセンティブ付与サービス
- 2.遺伝子情報等リスク判定から、社員個々へ改善フィードバックを行う施策

特定保健指導対象者率 (低減目標)

	数値	年度
取組前実績値	25.0%	2018
現在の実績値	23.1%	2021

具体的な実践内容1

分類	外部サービス
名称	dヘルスケア for Biz
提供元社名	株式会社NTTドコモ
内容	従業員の健康活動の促進に向け、日々の歩数計測や体重・血圧/脈拍の記録、毎日配信される各種健康課題の対策ミッション (社内独自フィットネス動画ミッション等カスタマイズサービス含む) を提供するサービス。 ※ミッション達成・抽選でdポイント付与実施
導入時期	2019年4月に導入、2021年2月に機能強化
選択理由	●機能・性能 ●使いやすさ ●サービス・製品の可能性
評価 (定量・定性)	●運動習慣者比率の上昇 【15.8%/2017年】→【22.1%/2020年】→【23.9%/2021年度】 ●社員に対して個別、包括的に健康活動の促進を実施することができる。 ●社員の登録・利用促進、運動習慣等健康活動の定着に向けて、ミッションの利用状況等を分析し、更なる改善に取り組む

具体的な実践内容2

分類	外部サービス
名称	Genovision (遺伝子検査サービス)
提供元社名	NTTライフサイエンス株式会社
内容	NTTにおいては、会社費用負担にて30歳以上の社員に対し5年毎に人間ドック実施しており、当該検査項目に、遺伝的リスク、生活習慣による疾病リスクが把握できる遺伝子検査を導入。本サービスは、遺伝子情報を解析することで、遺伝的な疾病リスクの判定や、健康診断と遺伝子情報を掛け合わせることでリスク判定を行い、社員個々人合わせたレコメンドのフィードバックにより生活習慣改善支援を行う
導入時期	2021年4月
選択理由	●機能・性能 ●サービス・製品の可能性
評価 (定量・定性)	●遺伝子検査導入以降、約3.5万人 (2022年1月時点) の社員が受検し、社員の健康意識の醸成が図られた。 ※記載数値はNTTグループにおける累計実績。 ●遺伝子検査による、疾病リスクの予見・健康レコメンドにより、社員への健康増進活動 (行動変容等) の促進を行うことが出来る。

01 目的

美と健康のファンケルグループは「従業員の健康」がすべての基盤であるという認識のもと、健康食品業界のパイオニアとして、健康第一の風土づくりと健全な経営を推進し、新しい価値の創出と「不」の解消に挑み続けています。

02 課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題と効果



課題：① 従業員のパフォーマンス向上

健康経営で解決したい経営上の課題	メンタルヘルス不調や健診結果有所見率の低減、従業員エンゲージメント向上、従業員がいきいきと笑顔で働ける職場を実現し、パフォーマンスを向上させることが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	一人ひとりがヘルスリテラシーを高め、心身の健康や職場環境改善に努めることにより、従業員エンゲージメントや生産性の向上につながることを期待している。ストレスチェック結果総合健康リスク120以上の部署が2030年度3%以下を目標としている。

自社従業員（組織）の課題と目標

●重点課題1



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

課題内容

コロナ禍における職場内コミュニケーションの低下、孤独感によるメンタルヘルス不調が増加傾向にあり、職場環境の改善が課題である。また、メンタルヘルス不調による休職者が全国平均より高い。健康支援室に所属する保健師との面談時には心身の健康に害をきたしている状況であるため、早期発見・対応が課題である。

目標

ストレスチェック集団分析 総合リスク120以上の部署の割合

	数値	年度
目標値	3.0%	2030

●重点課題2



⑪女性特有の健康関連課題等の健康保持・増進に関する課題

課題内容

当社は女性従業員の割合が約8割と高く、女性特有の健康関連課題が経営に大きく影響する。女性が健康でその能力を十分に発揮しキャリア形成できるよう支援していく必要がある。PMS（月経前症候群）、生理痛、更年期障害など女性特有の健康関連課題によるプレゼンティーズムの低減が課題である。

目標

女性特有の健康に関する知識向上のための従業員向けセミナー動画配信回数

	数値	年度
目標値	5回	2022

04 健康経営の成果

経営上の課題に対する健康経営の成果

ストレスチェック事後セミナーや役職者へのヒアリング、個別面談等を通じて総合健康リスク120以上の部署の低減を目指しており、2021年度は3.9%（前年度4.2%）となった。2030年度3%以下となることを目標としている。
また、健康経営の取組みに関する社内情報発信の強化や女性の健康に関するセミナーを役員から課長まで全員が受講したこと等で、職場での理解促進につながっている。

03 施策・実績

健康経営の取り組み

●施策内容<重点課題1>



全従業員に対してストレスチェック実施と集団分析および経営層向け結果報告。また、組織長、部長に結果をフィードバックするとともに、自部署の状況把握と環境改善に向けた行動計画を策定するワークショップを実施。HSS（ヘルスサポートシステム）を活用し、従業員ひとりひとりと保健師が繋がり心身の健康リスクの高い従業員に対して手厚いサポートを実施。

ストレスチェック集団分析 総合リスク120以上の部署の割合

	数値	年度
取組前実績値	4.2%	2020
現在の実績値	3.9%	2021

具的な実践内容1

分類	外部サービス
名称	ストレスチェックと職場環境改善ワークショップ
提供元社名	SOMPOヘルスサポート株式会社
内容	ストレスチェック実施、集団分析、結果フィードバック
導入時期	2020年度
選択理由	●使いやすさ ●サービス・製品の可能性
評価 (定量・定性)	●総合健康リスクが数値で見られるため対応すべき課題が明確になり、取り組んだ結果、総合健康リスク120以上の部署【2020年度 4.2%】→【2021年度 3.9%】へ低下した。 ●面談や事後セミナーを実施する中で「役に立った」「改善に向け具体的な取り組みが明確になった」などの声が多数挙がり、上司が自部署の職場環境を分析し、改善に向けてメンバーとのコミュニケーションが活性化した。

取り組みにおける課題や困っていること

実施している施策の課題	従業員のヘルスリテラシー向上に向けた取り組みを実施しているが、従業員への浸透が進んでいない。情報のインプットをしても自分事としての行動変容がまだ不足している。
今後取り組みたい施策の課題	運動習慣が少ないことについて、従業員を巻き込んだ改善施策を検討していきたい。

●施策内容<重点課題2>



女性の健康サポート強化のため、子宮頸がん検診の会社補助対象年齢を拡大。また、女性の健康知識向上のため、産業医による情報発信や社内研修を実施。さらに女性産業医との契約を増加し、メンタル、フィジカルの相談体制を構築した。

女性特有の健康に関する知識向上のための従業員向けセミナー動画配信回数

	数値	年度
取組前実績値	0回	2021
現在の実績値	3回	2022

具体的な実践内容1

分類	自社組織
名称	女性特有の健康に関する知識向上のための従業員向けセミナー動画配信
内容	産業医および保健師による動画を作成し、従業員へ配信
導入時期	2022年度
評価 (定量・定性)	●女性のための健康動画を従業員の必須視聴対象者939名に配信し全員視聴。役員、組織長、部長、課長など役職者で女性の健康に関するセミナー実施し全員参加。 ●女性の健康について「あらためて勉強になった」「上司や同僚も知識を持つことで働きやすい環境になる」と社員から声が挙がり、女性特有の健康関連課題に対する知識向上に繋がった。

01 目的

福利厚生サービスを提供する企業として、「社員が安心して働ける環境を整備し、社業に邁進できるよう健康づくりを会社がサポートすること」は、創業時から企業文化として存在しております。社員の活力の向上や生産性の向上を図り、その結果として健康で明るい社会を創ることを目指すことを社内外に宣言しております。

02 課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題と効果



課題：① 従業員のパフォーマンス向上

健康経営で解決したい経営上の課題	新システムの開発や会社統合により、新たな業務が発することで、疲労蓄積による生産性の低下が経営課題と捉え、社員の労働環境を整え、パフォーマンス向上を目指したい。
健康経営の実施により期待する効果	社員が心身共に健康で、イキイキと活躍し、当社で長く働きたいと感じてもらえることを期待している。所定外労働の減少や、有給取得率向上に向けて取り組み、企業業績の向上及び社員へ還元する好循環を目指す。

自社従業員(組織)の課題と目標



重点課題1 ② 従業員のワークエンゲージメント向上に関する課題

課題内容 社内の健康意識調査によると、仕事の職務へのやりがいや達成感について質問する項目で、現状は満足度が高いと回答している社員割合は65%であるが、80%を目標数値として掲げている。

ワークエンゲージメントの状況

目標	数値	年度
目標値	80.0%	—

重点課題2 ⑧ 健康状態に関わらず全従業員に対する疾病の発生予防

課題内容 2015年度の健診結果において、肥満者は全体の30%を占めるに至った。肥満及びメタボリックシンドロームは生活習慣病の主たる原因であり、かつ、わかりやすい指標であるため生活習慣病予防の指標として肥満者の減少を掲げ健康支援に取り組んでいる。

健康診断における肥満者割合の減少

目標	数値	年度
目標値	20.0%	2023

04 健康経営の成果

経営上の課題に対する健康経営の成果

自社サービスを活用して健康経営を促進し、サービスを社外への提供ができています。売上高は【2020年度37,841百万円】に対して【2021年度 38,362百万円】、営業利益では【2020年度9,774百万円】、【2021年度 12,770百万円】と売上、営業利益ともに増加している。

- 正社員の一人当たり平均月間所定外労働時間【2018年度:20時間】 【2021年度:15時間】
- 正社員の一人当たり平均有休取得率【2018年度:75.6%】 【2021年度:84.3%】

参考URL
<https://corp.benefit-one.co.jp/sustainability/kenkokeiei/>



03 施策・実績

健康経営の取り組み

● 施策内容<重点課題1>



自社サービスの活用や、働きやすい社内環境の整備に取り組み、従業員のワークエンゲージメント向上に努める。

ワークエンゲージメントの状況

	数値	年度
取組前実績値	67.0%	2020
現在の実績値	65.0%	2021

具体的な実践内容1

分類	自社サービス
名称	ベネフィット・ステーション
内容	従業員満足度を向上し、健康経営やスキルアップを促進する総合型福利厚生サービスであり、会員は140万件以上のサービスを優待価格で利用可能。
導入時期	1996年
評価(定量・定性)	● 仕事だけでなく、生活・余暇の部分も充実させることで、適度にリフレッシュでき、メリハリをもった働き方が期待できることで生産性向上に繋がる。また、従業員の健康を支えるメニュー(食事・運動アプリ、各種イベント、フィットネス活用促進等個別のライフスタイルに合わせた支援プラン)の提供を行っており、健康に働くことでワークエンゲージメントの向上に努める。

具体的な実践内容2

分類	自社組織
名称	サステナビリティ委員会
内容	サステナビリティをめぐる課題や、健康経営、人的資本経営について議論し、全社的な取り組みを推進することを目的として施策を実施していく。
導入時期	2021年12月
評価(定量・定性)	● 2021年12月から活動を開始。 ● サステナビリティ委員会において議論を重ねている。

具体的な実践内容3

分類	自社組織
名称	創立記念イベント
内容	弊社が創立した3月に創立記念イベントを開催。社員が一同に集まり、社内のコミュニケーションを促進することを期待しております。
導入時期	2016年
評価(定量・定性)	● 社員が一同に集まり、表彰なども含む創立記念イベントを行うことで、コミュニケーションの活性化やエンゲージメント向上に繋がると考えている。 ● 創立記念イベントを含む、広く従業員に行う施策の参加状況が78%となっており、今後は100%を目指す。

取り組みにおける課題や困っていること

実施している施策の課題	感染症の流行により、在宅勤務の増加や集合研修が減少した。オンラインでの情報配信や、研修、勉強会に切り替えて対応している。在宅勤務によるメンタル不調の発覚が遅れないか不安がある。
今後取り組みたい施策の課題	サステナビリティ委員会と連携し、健康経営および人的資本経営を推進していく。

● 施策内容<重点課題2>



自社サービスの活用と共に、健康状態に関わらず全従業員に対する疾病の発生予防に努める。

健康診断における肥満者割合の減少

	数値	年度
取組前実績値	24.0%	2019
現在の実績値	21.1%	2020

具体的な実践内容1

分類	自社サービス
名称	ハビルス健診
内容	従業員の健診代行サービス
導入時期	2013年10月
評価(定量・定性)	● 定期健康診断受診率:100%達成 ● 受診後の精密検査受診率【2019年度 20.10%】→【2020年度 40.10%】→【2021年度 58.20%】 ● ハビルス健診によって速やかに健診予約や未受診者への連絡を行うことで定期健康診断受診率100%を達成している。データの連携も速やかに行えるため、定期健康診断後の精密検査を促すことができ、受診率が改善している。

具体的な実践内容2

分類	自社サービス
名称	ベネワンプラットフォーム
内容	従業員の人事データや健康情報等を一括管理できるHR Tech サービス
導入時期	2020年
評価(定量・定性)	● 従業員のスキル・評価や、残業時間、異動情報などの人事データに加え、健診結果・生活習慣などの健康情報を一括で管理できるサービス。 ● また、他社のHRサービスのデータと連携も可能なため、将来的には、従業員一人ひとりの健康状態やパフォーマンスに合わせた、最適な福利厚生サービスのレコメンドなどの実現を目指している。

具体的な実践内容3


分類	自社サービス
名称	健康ポイントプログラム
内容	健康活動によるポイント付与・管理を行う
導入時期	2015年4月
評価(定量・定性)	● 日々の歩数や体重等が管理でき、生活習慣改善の取り組みによりポイントを貯められ、貯めたポイントで賞品と交換できる健康ポイントプログラムを導入。本プログラムの導入後の調査結果では76%が満足と回答。「自分の生活習慣を見直すことができた」「健康意識するようになった」「働くことに対してのパフォーマンスが変化してきている」等のコメントが寄せられており、健康診断結果にも今後影響を及ぼすと思われる。


01 目的

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

02 課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題と効果

	課題: ① 従業員のパフォーマンス向上
	健康経営で解決したい経営上の課題 健康上の問題によるプロジェクトからの離脱(アブセンティーズム)、高ストレスや体調不良等によるパフォーマンス低下(プレゼンティーズム)のリスクを低減すること
健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身ともに健康で最高のパフォーマンスで働くことが可能な状態を5年、10年スパンで「続けていく文化」を形成していくこと。また、それにより各種健康課題のKPIを達成すること。

自社従業員(組織)の課題と目標 

●重点課題1  ⑩生活習慣改善(運動・睡眠・食生活等)に関する従業員の課題

課題内容	生活習慣病系疾患における健康層(服薬なし、健診基準値内)の割合が全国平均よりも大きく下回っていること。	
目標	メタボ健康層の割合(40歳以上)	
	数値	年度
目標値	32.8%	2030

●重点課題2  ⑬生活習慣病等の疾病リスクを持つ従業員への重症化予防の課題

課題内容	生活習慣病系疾患における医療機関受診勧奨者の割合が全国平均を大きく上回っていること。	
目標	メタボハイリスク層の割合(40歳以上)	
	数値	年度
目標値	14.8%	2030

04 健康経営の成果


経営上の課題に対する健康経営の成果

継続的に社内に対し健康経営施策を打ち出すことで、健康経営の重要性について、社員の意識作りは整ってきているほか、具体的な効果としては、健康経営上の重要テーマとしている「がん」について、健診受診率が増加してきている状況となっている(健診受診率(5大がん平均)【2020年度 73.0%】→【2021年度 87.1%】)。

03 施策・実績

健康経営の取り組み

●施策内容<重点課題1>

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

メタボ健康層の割合(40歳以上)

	数値	年度
取組前実績値	8.9%	2019
現在の実績値	9.9%	2021


具的な実践内容1

分類	自社組織
名称	カラダ改善コンテスト
内容	社内で5人のチームを作ってもらい、2か月間の①筋肉量の増、②脂肪量の減、③歩数、をポイント化し、競うもの。
導入時期	2017年度
評価(定量・定性)	●凡そ社員の5人に1人が参加するイベントとなっており、参加者の半数以上が数値を改善している。歩数については、タイムリーに順位を確認できるようになっているため、日々の健康への意識付けや、チーム内のコミュニケーション活性化にも繋がっている。

取り組みにおける課題や困っていること

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

●施策内容<重点課題2>

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

メタボハイリスク層の割合(40歳以上)

	数値	年度
取組前実績値	36.4%	2019年度
現在の実績値	42.3%	2021年度

01 目的

事業を通じて社会課題の解決に貢献する知識創造企業であることを目指す当社においては、社員が最も重要な資産であると考えている。このため社員の心身の健康を経営課題として捉え、一人ひとりが自らの健康づくりに主体的に取り組むことを積極的に支援することで、健康で安全・安心な未来社会の共創に繋がりたいと考えている。

02 課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題と効果

健康経営で解決したい経営上の課題	課題: ① 従業員のパフォーマンス向上	社員の心身の健康こそが企業活動の基盤であり、 ①健康状態の維持・増進を図ること、 ②業務の生産性を高めることを重要な課題と認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	・社員一人ひとりの心身の健康の実現 ・心身が健康で充実していることから成る生産性および競争力の向上

自社従業員(組織)の課題と目標

●重点課題1 ⑱健康状態に関わらず全従業員に対する疾病発生予防

課題内容 当社は定期健康診断受診率は安定して100%を維持しているものの、その後の再検査受診率が低い状況にある(健康経営の取り組み開始初年度は20%台であった)。再検査の遅れにより病気が進行した状態で発覚するケースもあることから、社員の健康維持・増進のため再検査受診率の向上が必要。

目標	健康診断再検査受診率	
	数値	年度
目標値	100%	2023

●重点課題2 ①従業員のウェルビーイングの実現に関する課題

課題内容 長時間勤務によるワーク・ライフ・バランスの低下が懸念されることから、仕事と私生活のバランスが取れるよう制度整備と意識改革が必要。

目標	男性の育児休職取得率	
	数値	年度
目標値	15.0%	2023
目標	有給休暇取得率	
	数値	年度
目標値	70.0%	2023

04 健康経営の成果

経営上の課題に対する健康経営の成果

- ・定期健康診断の再検査受診率の向上に伴い、一般的に発見されにくいという特徴を持つ病気(ex.十二指腸癌など)についても早期段階での発見されるようになった
- ・男性育児休職取得率向上に取り組む中で、「育休を検討する男性」「男性の育休取得を肯定し推奨する男性」の双方が増加することで加速度的に男性育休取得者が増加、男女を問わないWLB向上の一助となっている。

03 施策・実績

健康経営の取り組み

●施策内容<重点課題1>

- ・e-learningを通じた健康リテラシー向上
- ・医務室からの受診勧奨および受診有無の確認実施
- ・所属部署ごとの健診および再検査受診状況の公表

健康診断再検査受診率

	数値	年度
取組前実績値	22.9%	2018
現在の実績値	70.2%	2021

具体的な実践内容1

分類	自社組織
名称	医務室
内容	個別での受診勧奨および受診有無の確認実施、部署ごとの受診状況を集計し社内イントラネット上で公表
導入時期	2019年
評価(定量・定性)	●再検査受診率が毎年約10%ペースで向上。

取り組みにおける課題や困っていること

実施している施策の課題	定期健康診断再検査受診率および男性育児休職率については年を追うごとに順調な数値向上という形で成果が表れているが、有給休暇取得率については数値向上が思わしくないこと。
今後取り組みたい施策の課題	健康経営担当全員が他業務との兼務者であることから、施策検討・実施に十分なリソースを確保できていないこと。

●施策内容<重点課題2>

- ・男性の育児支援制度利用向上のための情報提供、啓発の実施
- ・課長クラスの研修にて育児関連制度の情報提供実施

男性の育児休職取得率

	数値	年度
取組前実績値	3.8%	2018
現在の実績値	33.3%	2022

有給休暇取得率

	数値	年度
取組前実績値	45.4%	2018
現在の実績値	54.7%	2022

具体的な実践内容1

分類	自社組織
名称	人事部
内容	育児支援制度ハンドブックの作成・公開、管理職向けの研修にて育児関連制度説明実施、男性の育休希望者への個別フォロー実施。
導入時期	2019年
評価(定量・定性)	●男性育児休職取得率が年々向上し、対応開始から3年で目標を達成

具体的な実践内容2

分類	自社組織
名称	人事部
内容	部署内での相互理解・協力に基づく確実な有給休暇のため、年間の休暇計画を策定。
導入時期	2019年
評価(定量・定性)	●有給休暇取得率は微増しているが、目標達成にはまだ遠い状況である。

01 目的

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

02 課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題と効果



課題：① 従業員のパフォーマンス向上

健康経営で解決したい経営上の課題	社員の高齢化による疾病発症率上昇や心身機能の衰えにより、生産性、仕事への満足度に影響を与える恐れがあり、社員の心身の健康度を高めることが必須となる。
健康経営の実施により期待する効果	「自分の身体は自分で守る」を基本方針とし、社員の健康リテラシーの向上を目指し、疾病発症率を下げる。同時にプレゼンティーズム者が減少し、エンゲージメントが向上し、企業業績に繋がる事を期待できる。

自社従業員(組織)の課題と目標



重点課題1



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

課題内容 新型コロナウイルス感染拡大に伴う生活環境の変化により、当社の新規メンタル疾病発症者数が微増している状況を鑑み、メンタルヘルス不調者の未然防止・早期発見・メンタル疾病発症後の適切なフォローが重要となる。

目標 ストレスチェックにおける総合健康リスク全社平均

	数値	年度
目標値	77点	2023

重点課題2



⑩生活習慣改善(運動・睡眠・食生活等)に関する従業員の課題

課題内容 現時点で当社の疾病者数に顕著な増加はみられていないものの、社員の高齢化、在宅勤務による身体活動量の低下等により疾病リスクが高まること予想されるため、ヘルスリテラシーの向上とともに受診が必要な社員へのフォロー、健診データを活用した更なる課題の発見が重要となる。

目標 肥満率

	数値	年度
目標値	28.0%	2023

04 健康経営の成果

経営上の課題に対する健康経営の成果

上記の取組に加え、2017年より働きがい改革を進め、勤務間インターバル・リモートワークの推奨・完全フレックスタイム制・全社禁煙等の施策、ライフスタイルに合わせた働き方の選択肢拡大が進み、精神的なゆとりが持てるようになったことで、社員のエンゲージメント向上に寄与した。
(当社で働く満足度スコア:前年度比0.03ポイントアップ)

03 施策・実績

健康経営の取り組み

●施策内容<重点課題1>



管理職対象のe-learning(メンタル疾病の早期発見、部下からの相談対応、職場復帰支援、職場組織への対応等)、定期的な健康情報発信による啓発活動を実施。

ストレスチェックにおける総合健康リスク全社平均

	数値	年度
取組前実績値	83点	2021
現在の実績値	79点	2022

具的な実践内容1

分類	自社組織
名称	メンタルヘルス対策～ラインケア編～
内容	保健師によるラインケア研修をe-learningにて全管理職へ実施。
導入時期	2022年度
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> 国内のe-learning受講率、および研修理解度100%。 管理職のラインケア(メンタル疾病の早期発見、部下からの相談対応、職場復帰支援、職場組織への対応等)に関する意識向上がみられた。健康相談窓口の明確化による、メンタル不調者発生時の産業医・保健師への適切な情報提供と連携。

具的な実践内容2

分類	外部サービス
名称	外部EAPサービス
提供元社名	株式会社保険同人フロンティア
内容	ストレスチェックの実施、評価・分析・フィードバック、カウンセリング、復職支援
導入時期	2012年度
選択理由	●価格 ●効果 ●機能・性能 ●使いやすさ ●評判
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> メンタル休職からの復職における事前カウンセリング実施率100%。 復職判断に必要な材料を事前に揃える仕組みを運営し2022年度復職後の再発率0%。 ストレスチェック実施における事前準備から高ストレス者の面談動機を含め一連の業務を担っていただき、個別対応含め円滑な運営を実施いただいている。ストレスチェック実施後の集団分析結果をフィードバックいただき、報告会を実施。

取り組みにおける課題や困っていること

実施している施策の課題	体力測定会、ストレッチ会等のイベント系健康施策の全拠点展開。休職時から復職までの一貫したフォロー。
今後取り組みたい施策の課題	健康診断の結果上、問題が見られない社員への個別健康相談・生活習慣指導。

●施策内容<重点課題2>



社員の健康リテラシー向上のため、月1回の健康情報を発信。健康診断結果管理Systemの活用。体力測定会の実施。

肥満率

	数値	年度
取組前実績値	28.4%	2021
現在の実績値	28.5%	2022

具的な実践内容1

分類	自社組織
名称	健康ラボNewsletter
内容	月1回、社員に対する健康情報(健康ラボNewsletter)を発信。
導入時期	2014年度
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> 2022年アンケートの結果、健康ラボNewsletterの認知度85.6%、理解度98%。また78%が「役に立っている」と回答。 アンケートの実施により、社員のリクエストによる内容選定、社員による投稿を取り入れるなど、多くの社員に情報を周知できるよう工夫している。またアンケートにより、認知度を一層高めるといった副次的効果も得られた。

具的な実践内容2

分類	外部サービス
名称	Carely
提供元社名	株式会社iCARE
内容	健康診断結果、面談記録等の社員情報の一元管理
導入時期	2020年度
選択理由	●価格 ●効果 ●機能・性能 ●使いやすさ ●サービス・製品の可能性
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> 2020年以降、定期健診、特定業務従事者健診、役員健診データの取込を100%実施。 健診結果の可視化・分析することが可能となり、血圧・脂質・血糖値等の生活習慣病に関する数値など、全国平均と比較した。また今後は、健康診断結果の利用にとどまらず、衛生管理全体で活用できるよう、ご指導いただきながら進めていく予定。

具的な実践内容3

分類	外部サービス
名称	体力測定会
提供元社名	東京実業健康保険組合
内容	体力測定会と、運動指導士による個人に合わせた「健康づくり、体力づくり」のアドバイス会を実施
導入時期	2022年度
選択理由	●価格 ●効果 ●機能・性能 ●使いやすさ ●評判
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> 自身の体力に対する意識変化97%、今後の継続参加希望100%。 アンケート結果より「自身の体を知るきっかけとなった」「運動継続のモチベーションとなった」等のコメントが寄せられ、体力レベルの認識、運動意欲の向上、行動変容を促すきっかけの場となった。また、参加者同士の部門を越えた偶発的な会話が生まれ、コロナ禍でのコミュニケーション不足の解消にも寄与した。

01 目的

リンクアンドコミュニケーションはヘルスケア企業として自らが実践して、からだ
と心の健康づくりに取り組み、生き活きとした働き方を目指します!

当社のアプローチは、以下の3つの「かわる」です。
「自分かわる」…まず自らがヘルスリテラシーを高め、健康で生き活きと働ける自分にかわります。
「みんなとかわる」…自分だけではなく、周りの人たちが健康にかわる働きかけをします。
「専門家と一緒にかわる」…専門家の力を活かし、ひとがもつ「健康になる力」を高めることを目指します。

02 課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題と効果

	課題: ⑤ 人材定着や採用力向上
	<p>健康経営で解決したい経営上の課題</p> <p>当社では、収益へのフェーズが異なる事業が混在している。そのため多様な人(職種、場所、契約形態、ライフステージ、国籍)が働く必要がある。しかし、多様な人材に対する、教育体制、情報整理、ジョブローテが不十分である。</p> <p>健康経営の実施により期待する効果</p> <p>収益へのフェーズが異なる事業へも対応でき、企業の成長、サービスの拡大が見込める。</p>

自社従業員(組織)の課題と目標

●重点課題1 ⑩ 従業員のスキルアップ、キャリア開発

課題内容	人材育成、キャリア開発の仕組みがない
目標	人事評価項目内の「求められる仕事のレベル」の平均点数をあげる。 今年以降、数値を集計していきます。

●重点課題2 ⑦ 従業員間のコミュニケーションの促進

課題内容	コロナ禍でほぼリモートワークになり、従業員同士のコミュニケーションが激減した。
目標	—

04 健康経営の成果

経営上の課題に対する健康経営の成果

社内イベントの実施で、従業員の健康確保ができ、チーム単位で実施したことで、リモートワーク化で特に不足しているコミュニケーションにも繋がった。

03 施策・実績

健康経営の取り組み

●施策内容<重点課題1>

人事部に人材育成、キャリア開発の専任メンバーを置く。
(これからの取り組みです)

具体的な実践内容1

分類	自社組織
名称	LC社内スキルアップチェック
内容	具体的な内容は今後検討
導入時期	2023年度中
評価(定量・定性)	●専任メンバーによる人事面談実施率【0%】→【100%】(目標) ●入社3か月で、LCの社員として、自信を持って働けるようになる(目標)

●施策内容<重点課題2>

ほぼ100%在宅勤務から、週2回程度の出社勤務・週3日程度の在宅勤務に変更する。

具体的な実践内容1

分類	自社組織
名称	—
内容	—
導入時期	—
評価(定量・定性)	●コミュニケーション量の増加は、ラフール調査などの定量的数値と、人事面談などでの定性的なフィードバックにより測定する。

具体的な実践内容2

分類	自社サービス
名称	カロママプラス
内容	アプリでの運動促進のプッシュ通知、歩数、食事、睡眠のライフログ管理
導入時期	—
評価(定量・定性)	—

取り組みにおける課題や困っていること

実施している施策の課題	多様な人が働く職場での教育体制、情報整理、ジョブローテが不十分である。そのため、管理職や一部の人への負担が増加してしまうことが課題である。
今後取り組みたい施策の課題	人材育成・キャリア開発の専任メンバーの設置。

01 目的

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

02 課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題と効果

課題：⑥その他(企業理念「生きがい創造企業」の実現)

健康経営で解決したい経営上の課題	企業理念の「生きがい創造企業」を実現し、健康づくりを通じてお客様の生きがい創りに取組むために、従業員が「心身共に健康のプロフェッショナル」であること
健康経営の実施により期待する効果	目標指標 ●従業員エンゲージメントの向上 ●「カロママプラス」従業員平均スコアの向上 ●定期健康診断 要管理率の低下 ●定期健康診断 要再検査、要精密検査、要医療者の再受診率の向上 ●喫煙者0の実現 ●顧客満足度の向上

自社従業員(組織)の課題と目標

●重点課題1 ⑬生活習慣病等の疾病リスクを持つ従業員への重症化予防の課題

課題内容 健康のプロフェッショナルであるための定期健康診断結果に基づく適切な受診行動。

受診完了報告書の提出率

目標	数値	年度
目標値	100%	2022

⑩生活習慣改善(運動・睡眠・食生活等)に関する従業員の課題

課題内容 従業員のヘルスリテラシー向上

ヘルスリテラシー向上のための目標指標

目標	数値	年度
目標値	2023年度検討中	2025

04 健康経営の成果

経営上の課題に対する健康経営の成果

「健康経営を推進する社内横断プロジェクト」を設置し以下の取り組みを開始したこと

目的「ルネサンスの健康経営課題の解決を通じた新価値創造の実現」

1. 自社が保有する知財・サービスを用いてのルネサンスの健康経営課題の解決
2. 自社の健康経営課題の解決を基点とする、新規事業・サービスの探索
3. 健康経営推進委員会との連携による健康経営のさらなる社内浸透の促進

03 施策・実績

健康経営の取り組み

●施策内容<重点課題1>



定期健康診断結果において、要再検査・要精密検査・要医療となった従業員に対し、健診結果と併せて社長名の「受診勧奨通知」を同封し、受診行動を促進。

受診完了報告書の提出率

	数値	年度
取組前実績値	73.4%	2019
現在の実績値	85.6%	2021

- ・要精密検査【2019年度:77.9%】【2020年度:38.9%】【2021年度:86.7%】
- ・要再検査【2019年度:68.1%】【2020年度:31.9%】【2021年度:84.2%】
- ・要医療【2019年度:65.0%】【2020年度:29.7%】【2021年度:84.2%】

具的な実践内容1

分類	自社組織
名称	要再検査・要精密検査・要医療の医療機関の受診勧奨①
内容	・健診結果返却と併せ、社長名による受診勧奨通知の同封 ・完了報告のない従業員に対し、定期的な個別フォロー実施
導入時期	2019年度
評価(定量・定性)	●受診完了報告書の提出率の向上【2019年度:73.4%】【2021年度:85.6%】 ●受診勧奨通知を社長名かつ色紙(赤)とすることで、受診行動が促進されている。

具的な実践内容2

分類	自社組織
名称	要再検査・要精密検査・要医療の医療機関の受診勧奨②
内容	受診完了報告のない従業員の上長、組織に対して対象者を見える化し、受診勧奨の支援。
導入時期	2019年度
評価(定量・定性)	●上長に対し対象者の有無を伝えることで、組織内の啓発がなされ、勤務時間の調整等の支援が生まれ、受診に繋がっている。

具的な実践内容3

分類	自社組織
名称	要再検査・要精密検査・要医療の医療機関の受診勧奨③
内容	事後措置の対応が必要な社員に対し、社員会からの受診費用の支援。(1万円/年度)
導入時期	2019年度
評価(定量・定性)	●対象者本人からは、受診のハードルが下がるという声があります。 ●対象者上長からは、費用支援の仕組みがあることで受診を促しやすいという声があります。

取り組みにおける課題や困っていること

実施している施策の課題	会社に管理されて健康行動を起こすのではなく、自分ゴトとして、自律的に健康目標を設定し、行動し達成していくことができない従業員をさらに増やしていきたい。
今後取り組みたい施策の課題	①自社の従業員の健康経営課題を解決を、顧客へのサービス提供価値に転換していきたい。 ②データ一元管理システムの導入を通じた見える化により、施策のさらなる充実をはかりたい。

●施策内容<重点課題2>



従業員のヘルスリテラシー向上と行動変容を目的とした、知識と実践の場づくり。

ヘルスリテラシー向上のための目標指標(2023年度中策定)

具体的な実践内容1

分類	外部サービス
名称	カロママプラス
提供元社名	株式会社リンクアンドコミュニケーション
内容	食事、運動、睡眠等のログとアドバイス機能によって健康をサポートするアプリの従業員利用。
導入時期	2017年度
選択理由	●効果 ●機能・性能 ●使いやすさ
評価(定量・定性)	●健康リテラシーの向上(2019年度 従業員のアプリダウンロード率100%達成) ●「栄養バランスを考えている」従業員割合の増加【2018年度:41%】【2019年度:44%】【2020年度:49%】【2021年度:55%】 ●食事のバランスだけではなく運動も含めてスコアリングされることで、個人の生活習慣の改善はもちろんのこと、スコアをめぐる従業員間のコミュニケーションも発生して、集団としても健康習慣の定着が見られます。

具体的な実践内容2

分類	自社サービス
名称	管理職向けヘルスマネジメント研修
提供元社名	NPO法人健康経営研究会 岡田理事長と共同で開発した管理職向けの研修プログラム
内容	健康診断結果、面談記録等の社員情報の一元管理
導入時期	2022年度
評価(定量・定性)	●受講対象者:上級管理職55名(次長、部長、副本部長、本部長) ●受講対象者に対する参加率【98.3%】 ●受講後アンケート結果:「よく理解できた・理解できた:100.0%」「活用のイメージができた:94.6%」 ●アンケートコメント抜粋 ・管理者としてヘルスマネジメントの重要性、リスクなどについて考える貴重な機会となった。 ・人的資本経営の根幹として、リーダーが健康の重要性を言い続けることが大切だと感じた。

具体的な実践内容3

分類	自社サービス
名称	ヘルスリテラシー向上セミナー
内容	従業員のヘルスリテラシー向上、行動変容を目的とした、自社従業員が講師を務めるテーマ別セミナー(任意参加/オンライン)
導入時期	2022年度
評価(定量・定性)	※2023年2月第3週開催のため、成果記載はなし <参考>2023/2/10時点の参加申込状況 ●最高の睡眠を手に入れる!「睡眠セミナー」:61名 ●腸から体を鍛えよう!「腸活セミナー」:72名 ●知ってるようで知らない知識を習得「たばこ健康セミナー」:47名

01 目的

グループ理念「私たちは“みんなと暮らすマチ”を幸せにします。」に基づき、企業スローガンである「マチのほっとステーション」の実現を目指しています。

お客様の身近なコンビニエンスストアだからこそできる、健康で長寿な暮らしをサポートすることにより、“近くにいつものローソンがあるから安心”とっていただけるような存在でありたいと考えています。そのためには、まず従業員が健康、加盟店のオーナーさん・クルーさんが健康であることが大切であり、ローソンで働くみんなの健康維持向上に努めています。

02 課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題と効果



課題：①従業員のパフォーマンス向上

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員がポジティブに働ける環境の実現を目標に高ストレス部署の撲滅を目指しているが、コロナ禍以降働き方の変化の影響もあり、部署間の差が広がっている。特に営業部門において高ストレスに該当する部署が増加し、業務生産性・業績に影響が生じている。課題がある部署における原因の究明・把握、産業保健スタッフの介入・サポートの徹底、及び従業員特に管理職の意識改革を進める必要がある。
健康経営の実施により期待する効果	上記課題の解決を図ることで従業員一人ひとりのパフォーマンスが向上すると同時にローソンの健康ビジョンである「明るく・楽しく・元気に働きがいのある職場の実現」が達成され加盟店・従業員・お客さまのウェルビーイングが実現できることを期待する。 高ストレス部署比率【2021年15.2%】→【2022年10%】→【2025年6.6%】 エンゲージメント【3.7】→【3.8】→【4】 プレゼンティーズム【3.7】→【3.8】→【4】

自社従業員(組織)の課題と目標

●重点課題1



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

課題内容
ストレスチェック結果の高ストレス比率において、個人比率は【2019年 14.6%】→【2020年 14.5%】と改善傾向にあるが、部署比率は【6.6%】→【10.7%】と改悪している。コロナ禍の働き方の変化により、従来とは異なる負荷が発生し、部署・業務別により格差が広がっている。実態の把握と対策が課題。併せてラインケア・セルフケアのEラーニング、運動動画、疲労度チェックを随時実施できる環境の整備、実施勧奨が必要。

目標
ストレスチェック 高ストレス者比率

	数値	年度
目標値	12.0%	2025



⑬生活習慣病等の疾病リスクを持つ従業員への重症化予防の課題

課題内容
自社基準によるハイリスク者比率は【2019年 10.1%】→【2020年 11.3%】と改善が進まない。主な要因は毎年予備群からハイリスク群への新規移行者を減らす取り組みができていないためである。また、ハイリスク者対応の徹底と併せ、ポピュレーションアプローチとして予備群に対するよりきめ細かいサポート(健康リテラシーのインプット、食事・運動・睡眠の自己管理)が必要である。

目標	肥満適正者比率(男性)		肥満適正者比率(女性)	
	数値	年度	数値	年度
目標値	52.0%	2025	79.0%	2025

04 健康経営の成果

経営上の課題に対する健康経営の成果

継続的に施策や情報発信・取組進捗共有を行うことで、施策参加率向上や健康診断受診完了スピードの早期化が図れるなど、リテラシーは向上していると実感している。社員意識調査での総合満足度指標結果(私は、この会社で働くことに総じて満足している)では、ポジティブ回答比率が2020年以降74%以上で推移している。

03 施策・実績

健康経営の取り組み

●施策内容<重点課題1>



産業医によるラインケア研修を実施(ストレスリスクが高い10部署)、多様性に対応したマネジメント手法をレクチャー実施。意識調査にてリスクが高い部署に限定しマネジメントのワークショップを実施。

ストレスチェック 高ストレス者比率

	数値	年度
取組前実績値	14.5%	2020
現在の実績値	14.1%	2021

具体的な実践内容1

分類	自社組織
名称	オンラインを活用したメンタルヘルス研修
内容	Teamsを活用した全国へのメンタルヘルス研修
導入時期	2021年9月
評価(定量・定性)	●メンタルヘルス研修参加率100%(30/30部署)

取り組みにおける課題や困っていること

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

●施策内容<重点課題2>



- ハイリスク者をレベル分けしハイリスク予備群に対し通院・治療報告を必須としたサポートを実施
- 健保のレセプトデータから通院治療を放置している従業員を抽出し、治療再開までサポート実施
- 適正体重BMI22を目指す運動促進施策を実施

肥満適正者比率(男性)

肥満適正者比率(女性)

	数値	年度		数値	年度
取組前実績値	50.1%	2019	取組前実績値	78.2%	2019
現在の実績値	46.8%	2021	現在の実績値	75.4%	2021

具体的な実践内容1

分類	外部サービス
名称	カロママプラス
提供元社名	株式会社リンクアンドコミュニケーション
内容	歩数・睡眠・食事・体組成管理
導入時期	2017年
選択理由	●価格 ●効果 ●機能・性能 ●使いやすさ ●サービス・製品の可能性
評価(定量・定性)	●2017年～食事・運動・睡眠に関する問診回答内容が改善。 ●企画毎に施策参加者の約25%の体重減が実現。 ※アンケート回答より