

平成26年度「健康経営銘柄」

～健康経営に取り組む企業を応援します～

経済産業省と東京証券取引所は共同で、従業員の健康管理を経営的な視点から考え、戦略的に取り組んでいる企業を「健康経営銘柄」として選定いたしました。本取組は、日本再興戦略に位置づけられた「国民の健康寿命の延伸」に対する取組の一環として実施しています。

1. はじめに

少子高齢化が進行する中、生産年齢人口の減少や社会保障費の増大など、我が国を取り巻く状況は厳しさを増しています。生産年齢人口は平成25年に32年ぶりに8,000万人を下回り、今後も減少が続くと見込まれています。また、国民医療費は平成24年度に39兆円を突破、平成37年度には約60兆円に達する見込みです。

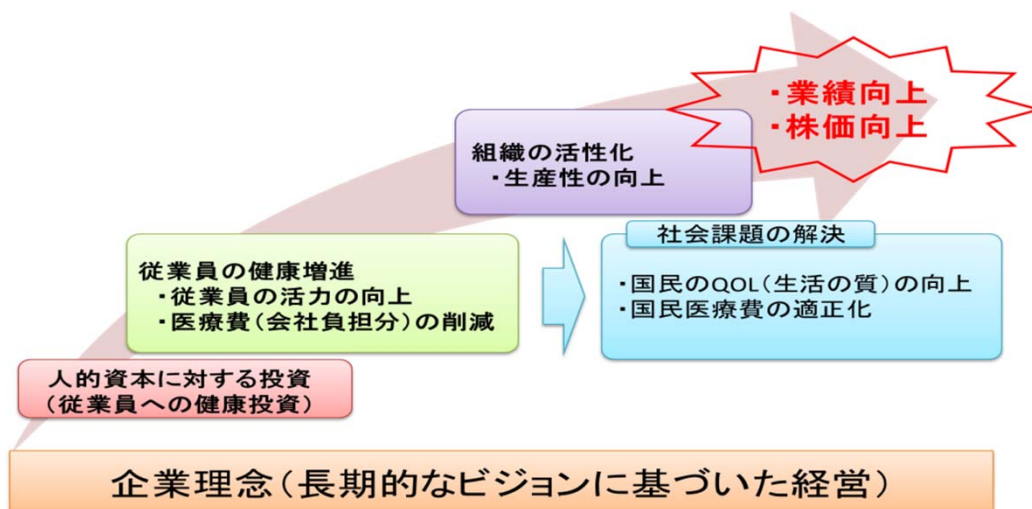
今後、企業においても同様の状況が予想される中、企業が自らの経営課題として「健康経営」に取り組むことにより、「従業員の生産性向上」「企業価値の向上」、さらに「医療費の適正化」を同時に実現することが重要です。

本取組は、東京証券取引所の上場会社の中から「健康経営」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企業として紹介をするものです。それにより、「健康経営」という視点から資本市場が評価することを通じて、企業による「健康経営」の取組を促進することを目指しております。

2. 健康経営とは

「健康経営」とは、従業員の健康保持・増進の取組が、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えの下、従業員の健康管理を経営的な視点から考え、戦略的に取り組むことです。

企業が従業員の健康管理を経営的な視点でとらえ、戦略的に取り組む事は、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、結果的に業績向上や株価向上につながると期待されます。また、国民のQOL（生活の質）の向上や国民医療費の適正化など、社会課題の解決に貢献するものであると考えられます。



3. 投資家の視点から見た「健康経営」の意義

ESG（※）投資は、平成18年に発表された「国連責任投資原則」が提唱し、米国のサブプライム・ローン問題を端緒とする世界的な金融危機を背景に、世界的に本格化しています。

「国連責任投資原則」では投資の意思決定プロセスや株式の保有方針の決定にESG課題を反映させるべきと提唱され、投資家は投資対象のESG課題について適切な開示を求めることとされています。年金をはじめとした機関投資家がこれに署名し、特にヨーロッパにおいては機関投資家の運用資産に占めるESG投資の比率が31.1%に上っています。

平成26年、金融庁の有識者検討会により「『責任ある機関投資家』の諸原則《日本版スチュワードシップ・コード》」が策定され、このなかで、機関投資家は顧客や受益者の中長期的な投資リターンの拡大を図る責任を有し、「投資先企業の持続的成長に向けてスチュワードシップ責任を適切に果たすため、当該企業の状況を的確に把握すべきである。」とされています。今後、我が国においてもESG投資や非財務情報の重要性が高まってくることが予想されます。

健康経営、またそれに基づく健康投資は、従業員という企業にとって重要なステイク・ホルダーへの投資であり、これらの情報は、ESG情報のS（社会）やG（ガバナンス）情報の一つに位置づけられます。

また、中長期的な観点からは、企業の人的資本である従業員の生産性向上を促す健康投資の重要性は、生産年齢人口が減少する我が国においてますます大きくなると考えられます。そのため、健康投資の取組は、ESGを重視する投資家にとって、企業が社会との関係をどのように視野に入れているかについての重要な判断要素となるものと考えられます。

※ ESG : Environment（環境）、Social（社会）、Governance（ガバナンス）

	地域・国	責任投資が占める比率	ESG投資が占める比率
1	欧州	58.8%	31.1%
2	カナダ	31.3%	23.9%
3	米国	17.9%	12.9%
4	オーストラリア/NZ	16.6%	14.4%
5	アジア	0.8%	0.3%
6	全世界	30.2%	18.2%

出典：Global Sustainable Investment Review 2014に基づき社会的責任投資フォーラムが作成

4. 「健康経営銘柄」基準検討委員会の設置

「健康経営」の評価指標を策定するため、学識経験者、医療関係者、投資家、金融機関、健康保険組合等による「基準検討委員会」を設置しました。

本委員会では、健康経営を評価するためのフレームワークと、それぞれの項目毎の指標（約100項目）をとりまとめました。

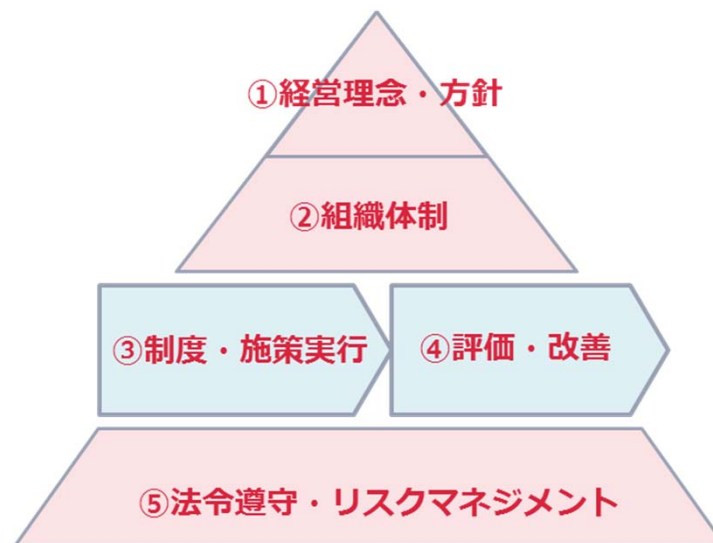
基準検討委員会 委員名簿

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

5. 「健康経営銘柄」評価の5つの柱

「健康経営銘柄」の選定にあたっては、「従業員の健康に関する取組」が経営基盤から現場施策まで様々なレベルにおいて、連動・連携しているかを重視しています。

「経営理念・方針」「組織体制」「制度・施策実行」「評価・改善」「法令遵守・リスクマネジメント」の5つの柱で評価。特に「経営理念・方針」「評価・改善」を重視して評価をしました。



<具体的な評価指標例>

1. 経営理念・方針

- ・ 「従業員の健康保持・増進」の位置づけ
- ・ 経営方針などで社全体の「従業員の健康保持・増進」についての明文化
- ・ 「従業員の健康保持・増進」について経営トップ自らによる従業員や社会への発信

2. 組織体制

- ・ 従業員の健康保持・増進の推進を統括する組織の形態
- ・ 専門人材（産業医、保健師、看護師など）の活用
- ・ 「従業員の健康保持・増進」の推進を統括する組織の一般社員に対する教育・研修
- ・ 「従業員の健康保持・増進」の推進に対する企業経営層の関与

3. 制度・施策実行

- ・ 「従業員の健康保持・増進」を行う上での、従業員の状態や取組に係る課題把握
- ・ 従業員に対してメンタルヘルスに関する各種チェックの実施状況
- ・ 従業員の健康保持・増進に関する教育・研修の実施状況
- ・ 労働時間の管理に関する制度や施策の実施状況

4. 評価・改善

- ・ 従業員の健康保持・増進を目的として導入した施策の効果検証の方法
- ・ 従業員の健康の保持・増進の取組に係る健康状態や医療費、生産性等の改善効果
- ・ 効果検証を踏まえた次年度の取組改善の実施状況

5. 法令遵守・リスクマネジメント

- ・ 労働関連法令における重大な違反に係る行政指導の有無
- ・ 健康診断結果やメンタルヘルスなどの健康情報に対するプライバシー保護策

6. 「健康経営銘柄」選定の流れ



① 「従業員の健康に関する取組についての調査」への回答

- ・ 東証上場会社のうち、経済産業省が実施する「従業員の健康に関する取組についての調査」に回答した企業が選定対象

② 調査結果に基づく、「健康経営」に優れた企業の選定

- ・ 「従業員の健康に関する取組についての調査」による分析・評価結果を利用し、「健康経営」に優れた企業を33業種毎に数社ずつ選定*
- *1 総合評価の順位が上位20%以内を選定する。
- *2 重大な法令違反等がある場合には選定しない。

③ 財務指標スクリーニングによる「健康経営銘柄」の選定

- ・ ROE（自己資本利益率）の直近3年間平均*が、業種平均以上の銘柄を「健康経営銘柄」とする。
- * 平成26年3月末を起点とする
- ・ 33業種毎に1社選定（該当企業がない場合、その業種からは非選定）

7. 選定された企業一覧（22銘柄、業種順）

銘柄コード	企業名	業種
2502	アサヒグループホールディングス	食料品
3402	東レ	繊維製品
4452	花王	化学
4527	ロート製薬	医薬品
5012	東燃ゼネラル石油	石油・石炭製品
5108	ブリヂストン	ゴム製品
5332	TOTO	ガラス・土石製品
5406	神戸製鋼所	鉄鋼
4902	コニカミノルタ	電気機器
7012	川崎重工業	輸送用機器
4543	テルモ	精密機器
7936	アシックス	その他製品
9535	広島ガス	電気・ガス業
9005	東京急行電鉄	陸運業
9201	日本航空	空運業
9719	SCSK	情報・通信業
8002	丸紅	卸売業
2651	ローソン	小売業
8306	三菱UFJフィナンシャル・グループ	銀行業
8601	大和証券グループ本社	証券・商品先物取引業
8750	第一生命保険	保険業
2170	リンクアンドモチベーション	サービス業

8. 選定された企業の取組紹介

アサヒグループホールディングス（2502）

アサヒグループホールディングスの中核事業会社であるアサヒビールでは、安全と健康を基盤とした、心身共に生き生きとした職場づくりを経営課題のひとつとしており、“健康は全ての土台であり、疾病予防ならびに心身の健康増進に向けて一人ひとりが努力する”との考えのもと、一人ひとりの支援のために次のように取組を強化・充実させています。



- ・全国主要拠点に保健師を配置し社員の健康フォロー体制の整備を進めています。
- ・人間ドック受診対象年齢を拡充させ、疾病の早期発見・早期治療の促進をしています。
- ・全社的なストレスチェックを7年前から実施しメンタルヘルスの取組を強化しています。
- ・全国主要拠点で精神科医と顧問契約を行い社員の個別フォローやメンタルヘルス教育を強化しています。
- ・適正飲酒の啓発活動を進めています（社員飲酒ルールの制定、社外での適正飲酒セミナーの開催、小学校への未成年飲酒防止教育ツールの開発と無償提供等）。
- ・毎年、健康施策を様々な事業所で企画・実施しています（体力測定、各種セミナー、卒煙支援、社員食堂での整腸剤の無償提供等）。



2013年度健康保険組合の一人当たり医療費は、2010年度比で6.5%減少しました。また、傷病休職者数が33%減少しました。ストレスチェックの結果、個人の要フォロー対象者は世間水準よりも少なく、組織診断としても毎年最良とされる「いきいき状態」という結果を得ています。

東レ（3402）

東レでは、企業行動指針に「安全・防災・環境保全を経営の最優先課題とし、社会と社員の安全と健康を守り環境保全を積極的に推進します」と示し、社員の健康保持・増進を重要なテーマとして位置づけています。



Innovation by Chemistry

取組においては、代表取締役をトップとする全社委員会を設置し、安全・衛生・防災・環境活動の一環である社員の健康保持・増進に関する活動方針を決定しています。実行にあたっては事業（工）場毎の委員会の下、労務担当課と健康管理室（常勤者計23名）が主体に、労働組合とも一体となり、全社共通や事業場独自の施策を推進しています。

継続的な健康保持・増進策の推進の取組として、グループ関係会社を含めた全社での社内スポーツ大会、ウォーキング促進活動や禁煙支援、体力年齢測定、文化体育活動の場となる運動場や体育館の設置、工場食堂において栄養士によるヘルシーメニューの提供を推進しています。メンタルヘルス対策では、社員のストレスチェック（毎年）をグループ会社含め幅広く展開し、2014年度は15,720名が実施しました。また、ストレスチェックの結果を踏まえた一般社員向け研修、管理・専門職向け研修を、2014年度は全グループで46回実施しました。

働く環境の改善では、時間外労働削減、年休取得促進への取組を継続的に行い、2013年度の総実労働時間実績は1903.8h/人・年、年休取得率は87.9%/人・年となりました。長時間労働者に対して労働安全衛生法より厳しい基準により健診などを義務づけています。社員のニーズに合わせ、フレックスタイム制度、在宅勤務制度、RAS（社外からのリモートアクセスシステム：本社や工場スタッフ・技術・研究で幅広く活用）による直行直帰といった多様でフレキシブルな働き方を拡充しています。

東レ健康保険組合と連携した施策として、特定保健指導の該当状況のフォローと、その改善に向けた支援を実施し、2013年度実績では、前年度「積極的支援」該当者のうち、34.2%で支援レベルが改善しました。また、前年度「動機付け支援」該当者については、35.1%が支援対象外に改善しています。

花王 (4452)

花王では、社員が健康であって初めて「よきモノづくり」が実現でき、会社が発展し、社会に貢献できるとの考えのもと、2008年に「花王グループ健康宣言」を発行しました。現在は「ヘルスリテラシーの高い社員を増やす」ことを目標に、PDCAサイクルで本人の健康度を上げていく「健康経営」に取り組んでいます。

その一環として、2008年度からの健康データを「健康白書」としてまとめ、施策検討を行い、2010年に中期計画「KAO健康2015」を策定しました。具体的には、2012年度から全社のウォーキングキャンペーンを実施、社員の16.6%（前年比5.7%増）が参加。35歳以上を対象にした特定保健指導で70.0%が指導を完了。健康的な風土づくりのために内臓脂肪測定イベントを開催し、2011年度から27回（延べ5,539人参加）実施しています。食事面では、内臓脂肪になりにくい食事法に基づく「花王健康ごはん」を本社食堂で継続的に提供、この「花王健康ごはん」を利用したプログラム参加者は、内臓脂肪が平均約10%減少しています。また、メリハリのある働き方を推進し、有給休暇取得率は2013年度で71.0%（対前年比3.2%）と増加傾向にあります。

2008年度と2013年度を比較すると、長期休業者（年間合計30日以上休業者）が46%減少し、休業者の減少がみられます。また、メタボリックシンドローム該当者・予備群率が2.1%、特定保健指導の対象者率が7.1%減少するとともに、社員の受診者一人あたりの医療費が生活習慣病で7.9%（7,904円）改善しており、生活習慣病予防が進んでいると捉えています。



自然と調和する ころ豊かな毎日をめざして



ロート製薬 (4527)

ロート製薬では、世界中に健康と美を提供するために、「まず社員が健康で美しくあってこそ良い商品・サービスが提供できること」が経営の根幹であると考えています。社員一丸となってより良い商品・サービスを開発し、お客様一人ひとりの、健康で生き活きと生活できる明日の世界を創ることを目指しています。

当社では、2004年に社員の健康増進を専任に行う部署「オールウェル計画推進室」を設立、福利厚生施設スマートキャンプを運営しています。そこでは社員に家庭でも作れる家庭薬膳や、心身をケアするアロマリラクゼーションの提供を行い、積極的に社員の健康を支えてきました。

また、2014年に「チーフヘルスオフィサー（CHO）」を設置、健康に関する社内外の取組をさらに強化する体制を整えました。イベントも盛んに実施しており、2011年に「健康増進100日プロジェクト」という全社員参加型の健康増進プロジェクトを行いました。その結果、健康水準を満たす社員の比率は開始前36%から42%に上昇。8割の社員で腹囲が1cm以上改善しました。

現在、さらなる社員の健康保持・増進を目指して、「健康企業・健康社員化プロジェクト」が進行しています。社員が自発的に健康管理のできる人材になることが重要と考え、「セルフケアプロフェッショナル」の育成を目指しています。今後も社員の健康増進への試みを行っていきくとともに、世界へ健康と美を提供する事業展開を促進していきます。



東燃ゼネラル石油 (5012)

東燃ゼネラル石油では、「健康」は安全や環境と並んで、事業を継続し社会の発展に寄与し続けるための大前提であり、「従業員の健康は企業の継続および発展に欠かすことができない」と考えています。そこで「健康の確保」のために、専門家からなる組織を置き、全社で統一した施策を進めています。また、「健康に関する方針」を定め、すべての役員および従業員が業務を行う上での行動指針としています。

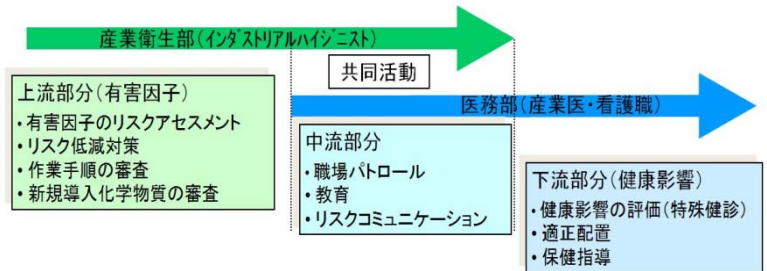
当社の健康管理体制の最大の特徴は医務部（産業医・保健師）と産業衛生部（産業衛生技術者、インダストリアルハイジニスト）の共同体制です。

健康に関する工学的専門家であるインダストリアルハイジニストが作業現場におけるリスクアセスメントと対策を、産業医・保健師が作業者の健康管理を担当することで、それぞれの専門性が十分に発揮されており、国内でも珍しい組織形態をとっています。

また、労働安全衛生マネジメントシステムとして「完璧操業のためのマネジメントシステム」（OIMS）を15年以上前から導入しており、「健康」に対しても適用し、実施結果の評価や継続的な改善に生かしています。ワークライフバランスにも積極的に配慮しており、2013年の有給休暇取得率は94.4%、平均時間外労働時間数は18.8時間/月/人を達成しました。以上の取組が評価され、2014年3月には、日本政策投資銀行から健康経営格付の最高評価と特別表彰をいただきました。



東燃ゼネラルグループ



ブリヂストン (5108)

ブリヂストンでは、「職場の安全衛生・従業員の健康管理の充実」を経営課題のひとつとして位置付け、あるべき姿を「従業員の心身の健康増進と能力の発揮できる環境の整備」として、過重労働の防止やメンタルヘルスの取組を中心に諸施策を推進しています。

中期経営計画の中で目標の設定・各施策の立案を実施し、各地区産業医及び健康保険組合との意見交換のもと具体的な実行計画に落とし込んでいます。

毎年の健康課題に対し、様々な施策を実施していますが、製造現場では夏季熱中症予防を中心としたセミナーの開催、メタボ予防としては社員食堂を活用した低カロリーメニューの提供や、健康保険組合、労働組合とのコラボでのスリムアップキャンペーンなどを実施し、従業員の健康に関する意識アップにつなげております。

また、ワークライフバランスの観点から毎年有給休暇取得目標を設定し取得推進することで、直近5年間で有給休暇取得日数は28%アップしています。総労働時間が多い従業員

に対しては、産業医の面談を実施し、上長を含め解決策を話し合います。メンタルヘルスにおいては、一部事業所にてカウンセリング室を設け、気軽に相談できる環境づくりを推進しております。その結果、精神疾患による休業日数も昨年対比30%減となり、他地区への展開を検討中です。

これらの取組を通じて、疾病休業件数は前年比7%減、健康保険組合の医療費負担は前年比2%削減となりました。



あなたと、つぎの景色へ



TOTO (5332)

TOTOグループでは、企業理念として、「一人ひとりの個性を尊重し、いきいきとした職場を実現します。」を掲げ、心と体の健康づくりを推進し、働きやすい職場環境の実現を目指しています。

また、TOTOグループ企業憲章に「私たちは、働くすべての人々の多様性、個性を尊重するとともに、安全で働きやすい環境を確保し、ゆとりと豊かさを実現します。」を掲げ、働く全ての人々が持てる力を存分に発揮できるように、ダイバーシティ、人財の育成、活用、ワークライフバランス、健康管理、健康増進に取り組んでいます。

具体的には、TOTO安全衛生・警防中央委員会において、半期に1度報告を行うと共に、従業員に対してアピールを強化しています。また、イントラネットにおいて専属産業医が執筆するコラムや、社内報「陶友」の「あしたの健康」コーナーを通じて、従業員、家族に向けて、健康情報を毎月発信しています。

本年度は、健康づくりイベント（健康川柳、禁煙コンテスト、口腔内メンテナンス、健保ウォーキングイベント「あるろく」、ウォーキングコースを用いたウォーキングイベント、健康セミナー（勤労者の脳血管障害、冠動脈疾患の予防と治療）、体力測定などを実施し、好評を得ています。

健康管理の面では、定期健康診断の事後措置（再検査、二次検査、精密検査）、保健指導についても、2014年度は100%実施を達成しました。定期健康診断有所見率も低減傾向が続いています。健康づくりの成果としては、地道な繰返しにより着実にイベント参加者数が大幅に増加していることから、健康意識の醸成がみられます。

TOTO



神戸製鋼所 (5406)

神戸製鋼所では、「安全衛生は事業経営の基盤であり、全ての事業活動に優先する」という企業理念のもと、安全で安心して働くことのできる、活気あふれた職場環境の実現に向け、様々な安全衛生活動を積極的に推進することを意思表明し、その一環として社員の健康づくりを推進しています。社長をトップとし、各事業部門、主要グループ会社の組織長で構成された「グループ経営審議会」の中で、毎年の心身にわたる健康増進に関する活動方針を報告するとともに全社展開しています。

具体的には、疾病の早期発見と対応が重要との認識に立ち、次の取組を展開。①50才に到達した全従業員を対象として全額会社負担による1日人間ドック（コベルコメディカルチェック50）の受診を実施しています。併せて、50才時に夫婦で健康意識を高めてもらうため「夫婦健康チェック50」という仕組みも付加しており、人間ドックのオプション項目（腫瘍マーカー、脳血管疾患など）への費用補助等も行っています。②「脳・心臓疾患」、「新生物」等の発症との因果関係が高いといわれるハイリスク肥満の早期発見と対応として、健康診断における血液検査を35才以上全員に実施するとともに、20才、25才、30才という若年層の節目年齢時にも実施しています。③その他、全額健保負担で35才以上を対象に胃がん検診、大腸がん検診、全女性従業員対象に子宮がん検診、乳がん検診を実施しています。また、精神疾患の予防措置としてカウンセリング受診の充実に努めています。

さらに、健康保険組合と協力しながら、「運動」「禁煙」「減量」などの生活習慣の改善に一定期間取り組む「健康チャレンジ活動」というキャンペーンを展開し、目標達成者への褒賞を行っています。

コベルコメディカルチェック50の受診率は、2011年度の制度導入時点より、平均89%が受診しています。また、胃がん検診では10~14年までの5年間で胃がん、食道がん等30件のがんが発見されています。2014年度の健康チャレンジ活動には全従業員の43.9%が参加するなど、各種検診や活動により、従業員一人ひとりの疾病予防に対する意識付けに効果をあげているものと考えます。

KOBELCO

コニカミノルタ (4902)

コニカミノルタでは、「従業員の健康が全ての基盤」との認識の下、健康第一の風土醸成を通じて健全な経営を推進（健康経営）するという理念「コニカミノルタグループ健康宣言（社長名）」を制定し、健康増進策を積極的に展開しています。体制としては、会社と健保の強みを活かしリソースを最大限活用するために、会社と健保のリーダーを兼務とするワン・マネジメント体制（コラボヘルス）で、施策立案・推進を一体で運営しています。

3カ年の健康中期計画「健康KM2016」を策定し、リスク者（フィジカル・メンタル）のミニマイズ化に向けた産業保健スタッフによる個別指導の強化に加えて、従業員の健康度を示す指標を設定し、「見える化」による健康意識向上と推進活動によって、健康度の底上げを図っております。具体的には、チーム対抗でのウォークラリーや外部インストラクターによる運動講習会、食堂でのヘルシーメニューの提供や管理栄養士によるセミナー開催など、様々な活動を展開しています。

また、メンタルヘルス対策としては、全従業員を対象としたストレスチェックを年2回実施し、セルフケアに活用する一方、職場別の分析結果を各組織長にフィードバックし、ストレス度の高い職場については改善策を実施しています。更に、リハビリ勤務制度を導入し、フル勤務が可能となる正式復職までの間に最大3カ月のリハビリ勤務期間を設け、その期間のフォローを手厚くし、復職後の再発防止を図っております。

個別指導の成果としては、2013年度の特定保健指導対象者数が、2008年度比で18.6%減少しております。また、リハビリ勤務制度の導入によって、復職後のメンタル不調での再休務者数が、制度導入後の2012年度に対前年度比で半減しています。



KONICA MINOLTA



川崎重工業 (7012)

川崎重工業では、「人間尊重」ならびに「健康第一」を旨とし、全社一丸で社員の健康増進に向けた活動を展開しています。

体制としては、社長より権限移譲された担当役員（最高安全衛生管理者）をトップとし、各事業部門の代表と労働組合で構成された「安全衛生協議会」を設置し、各施策や成果を確認する場を設けています。毎年7月には、社長による従業員への災害防止・健康増進喚起として「安全衛生強化月間メッセージ」を配信しています。

ここ数年は、メンタルヘルス対策に力を入れて取り組んでおり、専門医による相談体制の強化を図るほか、過重労働防止のため、定時退場日の設定や年次有給休暇の取得奨励に加え、時間外労働の多い職場は「労働時間改善指定職場」とし、長時間労働抑制に向けた改善に取り組んでいます。また、一定の時間外労働を行った場合は、産業医による長時間勤務者健診を実施しています。

個人の健康管理対策では、健康保険組合と協力して、若年者への食事・運動教育の実施や健康的な生活習慣を身につけるための運動として「カワサキ健康チャレンジ」を実施しています。

休職者を含む1ヶ月以上の傷病休業件数は、前年比で3.5%減少し、そのうちメンタル関連疾患は10.2%減少しました。また、私傷病による死亡退職者も前年より減少して、今年度は業績向上を見込んでいます。

 **Kawasaki**



テルモ (4543)

テルモでは、社員の健康保持・増進に取り組むことは医療関連企業として持続的成長を実現し、世界に良い医療を提供し続けるための必須条件であると位置付けています。

<方針>

- ・社員の健康管理に積極的にに関わり、常に他社の目標とされるような会社を目指す。
- ・社員が自身の健康を見つめ直すことで、自社の事業である医療について理解を深める。
- ・会社、健保が連携し、法定や世間水準以上の健康増進策、費用補助制度を実施する。
- ・医療関連企業ならではの強みである医療機関、医療関係者との関係を活かし、健康増進策の企画（啓発冊子作成、社内講演会等）や結果の検証等に取り組む。

<取組事例>

- ・定期健康診断、生活習慣病検診、二次検査受診勧奨：早期発見、早期治療を目指し受診促進。特に二次検査に力を入れ（二次検査費用は全額補助）、約100%の受診率を実現。
- ・生活習慣病改善：全社員対象にウォーキング大会、体重記録によるダイエットイベントの実施や、社員食堂でダイエット食を提供。就業時間中は全社禁煙、禁煙外来の費用補助、産業医による社内禁煙外来も実施。
- ・乳がん検診啓発：女性社員だけでなく社員の家族にも啓発冊子配布とアンケートを実施。意見要望を参考に検診補助制度を拡大。国内では未だ珍しい乳がんMRI検査についても費用補助を新たに導入。

今後も医療機器メーカーとしての強みを活かした医療エビデンスに基づく健康増進活動を、社員だけでなくその家族も含め積極的に取り組んでいきます。



アシックス (7936)

アシックスでは、お客様にスポーツ文化や健康的な生活につながる商品を提供する企業として、従業員の健康は最も大切な要素と位置付けています。個人の成長とともに企業が成長できる企業文化の醸成のため、従業員のより健康的な生活の実現を支援する様々な取組を行っています。

具体的には、会社と従業員代表で構成される安全衛生委員会と看護師・保健師の専任チームが連携して健康推進活動を行っています。主な活動内容は、「アシックスヘルスアッププラン（AHP）」と銘打ち、ウォークラリー、卒煙マラソン、アルコールパッチテストなど年間を通じて楽しみながら健康増進イベントを実施し、メタボリックシンドロームや禁煙対策等を行っています。

また、AEDを使用した市民救命士講習会等のセミナー、感染症予防の定期的な広報、保健スタッフによるメンタルヘルス面談等も実施しています。本社にはアトリウムとシャワー設備があり、お昼休みや仕事帰りにバスケットボール、バレーボール、バドミントン、ヨガやランニング等のスポーツ活動を行っています。

このように、当社では、従業員の高い健康意識が持続するように努めています。



広島ガス (9535)

広島ガスでは、会社の発展には「社員の元気と活力が必要である」との考え方のもと、中期経営計画に健康推進活動の取組を掲げるとともに、毎年10月1日に社長が全社員に向けて健康増進に関するメッセージを発信し健康推進活動を展開しています。その推進活動の中心は、産業医及び保健師が担っており、健康管理面は、保健師が年に一回、全社員と面談し健康状態の確認・指導を行うとともに、社内掲示板を活用して健康に関する情報を提供しています。

また、メンタルヘルス対策は、①毎年全社員参加の研修会開催、②ストレスチェック実施後の高ストレス者への個別フォロー、③メンタル不調者への定期フォローなど、産業医、保健師、人事部、職場一体となって活動しています。

「時短」対策としては、労使による「仕事と生活の調和を創造する委員会」を定期的に開催し、時間外労働の削減、有給休暇取得促進の目標・方策を検討、実施しています。

また、月45時間以上時間外労働が発生した場合、上司が状況・今後の見込みを「実態調査表」に記入し、それを産業医が確認しています。月80時間以上の場合、産業医面談もあわせて実施し、長時間労働を原因とした疾病予防対策を行っています。

弊社は社員が安心して働くことが出来るよう、以上のような活動を行っており、それが社員の健康管理に対する意識の向上、ひいては会社業績の向上にも寄与していると考えています。



東京急行電鉄 (9005)

東京急行電鉄の創業者である五島慶太は、「人の成功と失敗のわかれ目は第一に健康である。次には、熱と誠である。体力があって、熱と誠があるならば、必ず成功する。」と残しており、弊社は快適で働きやすい職場環境をつくり、従業員一人ひとりに災害がなく健康で明るくいきいきと働くことが、安全の確保とお客さまに対する心のこもったサービス提供への第一歩であると考えています。

東京急行電鉄では、従業員とその家族の健康を企業価値の向上につなげることに加え、企業立病院である東急病院や弊社グループの生活サービス事業の展開により、東急線沿線のお客さまへ健康サービスを提供し、沿線価値の向上につなげ、弊社が目指している「日本一住みたい沿線」を実現していきます。

従業員へは、健康診断の実施、産業医や保健師の指導から、東急病院での医療サービスまで、ワンストップの健康管理を提供しています。永年勤続表彰の節目での東急病院の人間ドック利用や、多くの産業医や保健師によるきめ細かな健康指導などにより、従業員の健康に対する意識は高く、また、心療内科の産業医によるメンタルヘルス対策により、従業員のメンタルヘルス不調による1か月以上の休業率は、全国平均を大きく下回って推移しています。



日本航空 (9201)

JALグループは、企業理念である「全社員の物心両面の幸福」の追求には「心身の健康」が不可欠との認識のもと、中期経営計画と連動した健康推進施策「JAL Wellness 2016」を設定し、社員・会社・健康保健組合が一体となって「健康づくり」に取り組んでいます。

取組の一環として、経営トップ自らが「JALを世界一のエアラインにするための原動力は、社員の活力であり、心身の健康の上に成り立つ。社員と家族の健康は会社の財産である」とのメッセージを発した社員参加型の小冊子「JAL Wellness 2016 My Book」を全社員へ配布しました。本計画は、生活習慣病・がん・メンタルヘルスを3本の柱とし、「データヘルス計画」と連動させ、健康保険組合と密接に連携を図りながら進めています。各事業所に134人の「ウエルネスリーダー」を配置し、健康への意識改革や行動変容を促す「ウエルネス活動」を展開しています。2014年はウォーキングや運動会、体組成計の全国巡回、階段のすすめなどの活動に約1,300人が参加しました。時差や低い気圧・湿度など特殊な機内環境でサービス提供を担う乗務員のために、専属トレーナーによる乗務前のストレッチ指導、常勤産業医による日々の面談や保健師・臨床心理士によるフォローアップなども充実させています。

グループ社員および家族の医療費は、国民一人あたり医療費（60歳未満）と比べて約2割低く推移しています。



SCSK (9719)

SCSKでは、「夢ある未来を、共に創る」との経営理念の下、「人を大切にします」という約束を掲げ、その実現に向けて「働きやすい、やりがいのある会社」作りを目指しています。充実したワーク・ライフ・バランスの実現により、生産性の高い創造性豊かな仕事ができ、お客様と社会への貢献に繋がる。それを社員が「働きやすい、やりがいのある会社」と実感できる。こうした好循環を実現すべく役職員全員が不断の努力で諸施策に取り組んでいます。



働く環境の改善策として、ハード面では本社移転を機に、社員食堂、社内クリニック、リラクゼーションルーム、カウンセリングルームを設置し、社員の机の幅も1.5倍に拡大。ソフト面では社員の健康増進と長時間労働の改善に努めています。主な健康増進施策としては、禁煙キャンペーン（全オフィス喫煙ルーム閉鎖、就業時間内喫煙禁止の規則化含む）や、ウォーキングキャンペーンを実施。さらに2015年4月からは、健康に資する5つの行動の習慣化と、生活習慣病に関連する5つの健康指標の改善を目指す「健康わくわくマイレージ」を展開します。長時間労働の改善に関しては「働き方改革」を推進し、「社員全員の有給休暇100%取得、月間残業20時間以下」を目標に、フレックスタイム・在宅勤務など制度面での充実と共に、達成インセンティブ、バックアップ休暇、時間外勤務の月次認証の厳格化（社長承認有）、長時間残業への組織賦課金、全社一斉休暇など、様々な仕掛けを導入しています。組織別の残業や休暇取得状況は毎月の役員会で報告され、経営トップが語る働き方改革への思いと共に社内ポータルに掲載し全社員が共有することで、取組への徹底を図っています。これらは女性が生き活きと活躍するための環境整備にも繋がっています。

主な成果としては、残業の削減（2008年度月平均35時間→2014年度18時間[1月まで]）、有休取得率の向上（2008年度13日[67%]→2013年度19日[95%]）、喫煙率の低下（2008年36%→2014年21%）、メンタル休職者の減少（2010年度61人→2014年度47人[見込]）が挙げられます。また、社員満足度調査でも、経営理念に共感（2012年度83%→2014年度90%）、ワーク・ライフ・バランスの実現（2012年度67%→2014年度80%）などでの上昇もみられます。なお、営業利益は、2010年度140億円、2013年度239億円、2014年度計画275億円と推移しています。

丸紅 (8002)

丸紅では、「健康な身体、健全な心は元気に働くための源」と位置づけ、各社員がオン・オフを切替え、休養をしっかりと取り、健康を維持してより高いパフォーマンスを発揮出来るよう、充実した体制を整えています。

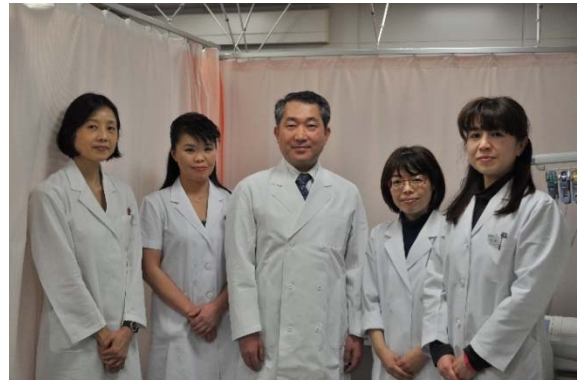
取組の一環として、あらゆる年齢層での健康診断を実施しています。①入社時健診でのピロリ菌検査、B型肝炎・C型肝炎・風疹・麻疹・ムンプス抗体検査②特定年齢（35～65歳の5歳刻み）での全額会社負担の人間ドック③乳がん・子宮頸がん検査や前立腺がん検査の費用補助④異常所見に関するフォローアップ等。海外駐在員に関しては、きめ細かい健康診断のほか、海外からメール・電話での産業医による個別相談も行っています。

メンタル面では、産業医、社内専門医（2名）及び外部EAP業者により、社員がいつでも相談できる体制を整えています。過重労働者に対する産業医との面談を実施し、専門医+産業医+上長+人事部の連携によりメンタル不調者を丁寧にフォローしています。

加えて、社内報誌面での医師による病気予防アドバイス（年間6回）、健康保険組合広報誌での健康TOPICS掲載（年間3回）による健康維持改善意識の醸成、夏季休暇の通期で取得可能な休暇への切替え等を実施しています。

胃・肺・大腸のがん検診受診率は90%を超えています。また、休暇を取得しやすくした結果、年次有給休暇取得率が3年間で8%増加しました。当社では、社員が率先して健康確保に努める意識の醸成を図っています。

Marubeni



ローソン (2651)

ローソンでは、「社員の健康は企業の資産である」と位置づけ、組織として従業員の健康を守る取組を行っています。また、お客様の健康に貢献することを目的に、社長を委員長とした社内組織「健康ステーション推進委員会」を設立しました。お客様を健康にするために「まずは社員が健康に」をスローガンに健康経営を推進しています。

具体的には、2012年10月に「健康アクションプラン」を策定。従来は社員個人に任せていたリスクの把握、健康管理・改善に組織として関与。健康診断の受診を勧奨し、未受診者とその上司には賞与を減額する等のディスプレイセンティブを課しました。同時に、人事部門・健康保険組合が外部のヘルスケア関連企業（(株)タニタ・(株)ミナケア等）と連携し、高リスク保持者の日々の健康管理を開始。また、新たに開発した健康管理アプリを配布し、毎日の食事と歩数を記録、管理栄養士等の指導の元、改善を進める取組をスタートしました。

取組を通じて、対象者の約6割に、BMI値、腹囲、血圧、HbA1cなどの改善効果が出ています。

2015年度は、日々の健康管理の記録や、運動、各種健康セミナーへの参加などに対し最大1万ポイント（1ポイント1円）を付与する「ローソンヘルスケアポイント」を導入する予定です。

マチの健康ステーション LAWSON



三菱UFJフィナンシャル・グループ（8306）

三菱UFJフィナンシャル・グループでは、CSRレポートにて「従業員の健康促進」を明文化し、「従業員満足度の向上は仕事に反映され、お客様評価の向上につながる」「仕事の充実が社会や家庭に反映され、地域や社会への貢献につながる」という考えのもと、従業員の声を活かした、より働きがいのある職場づくりを目指しています。

三菱東京UFJ銀行では、本館、名古屋、大阪の3ヶ所に「健康センター」を設け、産業医・看護職が常駐し、定期健康診断の結果に基づくフォロー健診や保健指導、過重労働面談などで従業員の健康管理を行うほか、歯科健診や30歳時の健康教育研修、「健康センターだより」の発行などを通じて、啓発活動も行っています。

中でも30歳時の健康教育研修（フィットネス30）は丸一日かけ、健康診断、専門スタッフによる運動機能指導、体力測定、口腔衛生指導、栄養指導、カウンセラーによる心の健康についてのグループワークなどを実施しています。

また、営業拠点などへの巡回健康相談を実施し、職場環境の把握と改善に努めています。なお、本館・名古屋・大阪の3ヶ所に「健康相談室」を設置し、医師やカウンセラーとの連携を図りながら、従業員のメンタルヘルスの対応を行っています。新任次課長研修をはじめとした各種研修でメンタルヘルスの研修を実施するとともに、毎月1回「健康相談室だより」を発信してメンタルヘルスに役に立つ情報を提供するなど啓発活動も積極的にを行っています。

主な成果として、フィットネス30や保健指導の取組が奏功し、適正体重維持者率、メタボリックシンドローム該当者率の比率の改善がみられています。



三菱東京UFJ銀行



大和証券グループ本社（8601）

大和証券グループでは、グループの企業理念の1つに「人材の重視」を掲げており、競争力の源泉は人材だと考えています。社員の健康増進に向けた対応は、人材の総合的価値の向上に繋がるとの認識のもと、積極的に取り組んでいます。

具体的には、人事部・健保組合・産業保健スタッフが一体となって社員の健康増進に取り組んでおり、スタッフミーティング、電話やメールでの情報交換を頻繁に行い、様々な企画やアイデアを話し合っています。健康増進策の中心を「生活習慣病」と「ハイリスク者（健診で病院の診察が必要と判定された者）」におき、社員が、Web上でいつでも自身の健診結果や健康状態を確認できる仕組みを導入しています。ハイリスク者の医療機関受診率を向上させるため、健診で何らかの所見があった者に「有所見者受診確認表」（イエローペーパー）を送付し、診察医の意見を記入してもらい会社への提出を義務づけています。また、30日間、毎食腹八分目に挑戦し記録表を提出する「腹八分目キャンペーン（ハラハチ）」、毎日の歩数を記録する「ウォーキングキャンペーン」、社内イントラでの頻繁な情報発信（健康教育）等を実施しています。

三位一体の取組により、各主体の対策が統制され、社員への発信力が向上しました。この結果、社員の健康意識は格段に高まっています。ハイリスク者の医療機関受診率は対策前の2割から8割超に大きく改善しました。

大和証券グループ本社

Daiwa Securities Group Inc.

大和証券グループ総合健康開発センター 平成26年11月26日

総合健康開発センター
健康保険組合
人 事 部

★予告★

「腹8（腹八分目）プログラム」

実施のお知らせ

平成26年12月15日（月）～平成27年1月13日（火）の30日間

昨年も年末年始に実施し、参加者（約300名）のうち2/3の方が年末まで参加できた「腹八分目プログラム＜腹八分目＞」を今年も実施いたします。今年度やお正月で体重が増加しやすい時期になりますので、この機会に是非参加してください！今年度は自身の「実リキ（腹八分目）」を測定していただくながら「腹八分目」を実施し、毎日の達成状況を30日間記録していただく内容となっています。詳細は別途ご案内します。

「腹八分目」とは・・・食べ過ぎない、もう少し（もう1品）食べたい感じを抑える

1. 「腹八分目」の効果

- ① 体重減量
- ② 血糖値・コレステロール値・血圧などの生活習慣病に関わる数値が改善
- ③ 健康寿命が延びる

2. 「腹八分目」の魅力

誰にでも、無理なく、取り組める生活改善のひとつ

3. 高い成功率

これまでの参加者のうち、約40%の方が30日間で1kg以上の減量に成功

次ページに「腹八分目」の効果をご紹介しますので、是非ご覧ください。1

第一生命保険 (8750)

第一生命保険では、お客さまの健康を望む気持ちに応えていくためには、グループ役職員自身が健康医療に高い関心を持つ必要があると考えています。この認識のもと、「健康増進」を重要な経営課題と位置づけています。

理念・体制としては、2011年7月に、「第一生命グループ健康宣言“いきいきダイイチ110”」を宣言。2013年4月には、「第一生命グループ企業行動原則」に「健康増進」を追記し、「健康増進基本方針」を新たに制定しました。さらに社長直轄の「DSR推進委員会(※)」傘下に「健康増進推進専門委員会」を設置し、「健康経営」を強力に推進しています。

取組を通じて、「メタボリックシンドローム」対策としての特定健診(第一期)の受診率は85.0%(国の参酌標準80%)、特定保健指導(第一期)の受診率は58.3%(国の参酌標準45%)となっています。定期健診後再検査の受診率は、5年前は27.2%でしたが、現在は80.6%の水準にまで引き上げています。これらにより定期健診有所見率は男性・女性とも毎年低下しており、職員の健康実態は確実に改善してきています。

また、弊社ではがん検診にも力を入れており、乳がん検診では毎年30名前後の早期発見に繋がっています。毎年秋に実施している「健康増進キャンペーン」の参加者も、年々増加しています。今後も引き続き、地域の皆さまの健康増進に寄与する経営を推進するとともに、職員の心と身体の健康増進を図っていきます。
※DSR：Dai-ichi's Social Responsibility (第一生命グループの社会的責任)

一生涯のパートナー

第一生命



リンクアンドモチベーション (2170)

リンクアンドモチベーションでは、従業員のモチベーションこそが企業の競争優位を創り出すという考えのもと、「競争優位=モチベーション=体と心の健康」と捉え、世の中のロールモデル企業となるべく実践しています。行動指針として「健康管理」を掲げ、「ウェルネスマネジメントユニット」という部署にて各取組を推進しています。

体の健康の面では、(株)FiNCのサービスを導入し、半年に1度、約150項目により従業員の健康状態を可視化する「ウェルネスサーベイ」を実施。また、症状別にグループを形成し、生活習慣の改善をゲーム感覚で行う携帯アプリ「ウェルネス家庭教師」を全社員に導入。グループ・個人単位で競い合うことを通じて健康増進に対する意識・行動を促進しています。また、ウェルネスセミナーを定期的に開催しています。

心の健康の面では、半年に1度、従業員のモチベーションに関するサーベイを実施。モチベーションの高低は「コミュニケーションの活性度」に影響を受けるという考えのもと、四半期に1度従業員が集まるグループ総会の開催、3ヶ月毎に3連休を設定するピットイン休暇、大切な人へお花を贈れるアニバーサリー制度など当社独自のモチベーションエンジニアリングを実践し、パフォーマンスの向上に努めています。

実際に、従業員のモチベーション診断の結果数値は昨年比で6・5ポイントアップ。当社では、今後より積極的な健康経営実践に向けた投資を推進していく予定です。



Link and Motivation Group

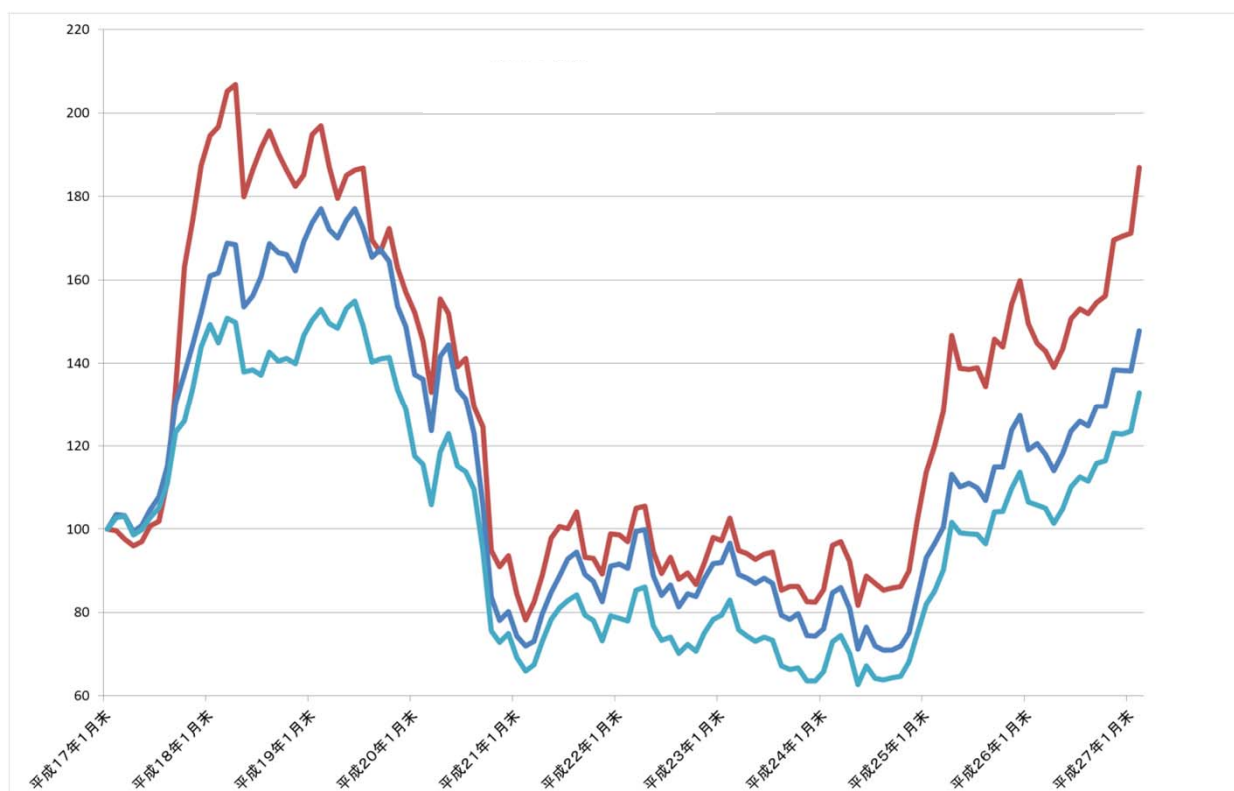


【参考】

インデックスの試算

「従業員の健康に関する取組についての調査」の回答企業の内、健康経営銘柄に選定された22社のうち平成17年1月末時点で上場している企業、評価結果上位20%の企業のうち平成17年1月末時点で上場している企業を構成銘柄として指数を試算しました。参考としてTOPIXの推移との比較をしています。

平成17年1月末を起点100とし、平成27年2月末までの各月末時点の各社の時価総額から指数を作成しております。



- 健康経営銘柄に選定された22社のうち平成17年1月末時点で上場している企業
- 評価結果上位20%の企業のうち平成17年1月末時点で上場している企業
- TOPIX

※通常の株価指数と異なり、スコア変更等の状況を考慮していないため、通常の指数の推移と異なる可能性があります。

ロゴマークについて

「健康経営銘柄」のシンボルとして、ロゴマークを作成いたしました。

健康経営の取組を進めることにより、そこで働く従業員の生産性が向上し、ひいては企業価値が向上していくという考え方を表現しました。5本の柱は健康経営の評価の5つの側面を表し、色は従業員や企業の活力を表しております。

今回選定された企業の皆様に活用していただくなど、ロゴマークを通じて「健康経営」の視点が一層認知・普及されることを期待しています。



健康経営銘柄

Health and Productivity

株式会社東京証券取引所

株式会社東京証券取引所は、世界を代表する取引所であり、アジア太平洋地域で最大規模の証券取引所です。東証は3,400社以上が上場し、時価総額約528兆円（平成27年1月末現在）の株式市場を有します。

詳細については株式会社日本取引所グループウェブサイト（<http://www.jpx.co.jp/>）をご覧ください。

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