

「健康経営」への取り組み状況

2015年11月9日

一般社団法人 日本経済団体連合会

目次

(五十音順)

愛知製鋼株式会社	1
株式会社アシックス	2
味の素株式会社	3
アズビル株式会社 (azbil グループ健康保険組合)	4
飯田グループホールディングス株式会社	5
イオン株式会社	6
伊藤忠商事株式会社	7
伊藤忠テクノソリューションズ株式会社	8
S C S K株式会社	9
株式会社荏原製作所	10
オムロン株式会社	11
オムロン ヘルスケア株式会社	12
花王株式会社	13
川崎汽船株式会社	14
キヤノンマーケティングジャパン株式会社	15
九州電力株式会社	16
協和発酵キリン株式会社	17
KDD I 株式会社	18
株式会社京葉銀行	19
株式会社ケーヒン	20
株式会社コーエーテクモホールディングス	21
コクヨ株式会社	22
コナミホールディングス株式会社	23
株式会社サイサン	24
株式会社サンゲツ	25
J F E エンジニアリング株式会社	26
J F E ホールディングス株式会社	27
塩野義製薬株式会社	28
清水建設株式会社	29
シャープ株式会社	30

株式会社THINKフィットネス	31
新東工業株式会社	32
住友電気工業株式会社	33
セイコーエプソン株式会社	34
積水化学工業株式会社	35
株式会社セブン&アイ・ホールディングス	36
株式会社ソフトクリエイイトホールディングス	37
損害保険ジャパン日本興亜株式会社	38
大正製薬株式会社	39
大成建設株式会社	40
大同特殊鋼株式会社	41
太平洋工業株式会社	42
大豊工業株式会社	43
株式会社大和証券グループ本社	44
大和ハウス工業株式会社	45
武田薬品工業株式会社	46
田辺三菱製薬株式会社	47
鉄道機器株式会社	48
東京海上日動火災保険株式会社	49
東京急行電鉄株式会社	50
東京センチュリーリース株式会社	51
株式会社東芝	52
東燃ゼネラル石油株式会社	53
東レ株式会社	54
凸版印刷株式会社	55
トヨタ自動車株式会社	56
トヨタ紡織株式会社	57
鳥居薬品株式会社	58
ナブテスコ株式会社	59
株式会社ニコン	60
日本電気株式会社	61
日本発条株式会社	62
日本郵船株式会社	63

日本アイ・ビー・エム株式会社	64
日本化薬株式会社	65
日本航空電子工業株式会社	66
日本生命保険相互会社	67
日本たばこ産業株式会社	68
株式会社野村総合研究所	69
東日本旅客鉄道株式会社	70
日立金属株式会社	71
ヒューリック株式会社	72
株式会社フジクラ	73
富士通株式会社	74
株式会社富士通ゼネラル	75
富士電機株式会社	76
富士フイルム株式会社	77
丸紅株式会社	78
ミズノ株式会社	79
株式会社みちのく銀行	80
三井化学株式会社	81
三井住友海上火災保険株式会社	82
三井物産株式会社	83
三井不動産株式会社	84
株式会社三菱ケミカルホールディングス	85
三菱樹脂株式会社	86
三菱電機株式会社	87
株式会社宮崎銀行	88
明治安田生命保険相互会社	89
横河電機株式会社	90
株式会社LIXIL	91
株式会社ルネサンス	92
レンゴー株式会社	93
株式会社WOWOW	94

会社名	愛知製鋼株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
	●	●	●	●	●
	【その他の内容】				
重点課題 ポイント	<p>①雇用期間の延長、高年齢者増加への対応。65歳まで健康で働くための「体力づくり」活動の推進</p> <p>②生活習慣病予防のための「肥満者率」および「喫煙者比率」低減活動の推進</p> <p>③重症化防止のための、健康診断結果に基く、産業医および保健師による問診・面談、個別保健指導の実施</p> <p>④メンタル不調者の発生未然防止に向けて、職場と連携したメンタル予防活動の推進</p> <p>⑤健康障害発生防止のための海外赴任者の健康管理支援活動の推進</p>				
実施内容	<p>①年1回の体力測定と個人結果通知。オリジナル体操DVDを作成。要体力向上者、希望者に配布</p> <p>②運動習慣と食生活改善。歩数計を活用したウォーキングイベント。「9」の付く日に社員食堂でヘルシーメニュー提供。節目研修実施。禁煙支援は中長期目標を明示（2018年：就業時間内禁煙、2020年：会社敷地内全面禁煙）。看護師による「個人別相談会」「喫煙所パトロール」。禁煙タイム新設</p> <p>③結果に応じた産業医指導、保健師指導。重症化防止のための社外講習会派遣</p> <p>④相談窓口（専任スタッフ）常設。過重労働低減活動。ストレスチェック実施、個人結果通知と高ストレス者面談、職場診断と改善アドバイス。精神科顧問医による出張相談会。階層別研修、出前教育による啓発活動。外部講師による「傾聴」研修</p> <p>⑤産業医による海外子会社巡視。年1回人間ドックの受診徹底。産業医、メンタルスタッフとの定期面談（赴任前&一時帰国時）</p>				
実施効果	<p>①体力の実態把握、オリジナル体操DVDの完成。今後は要体力向上者約300名の減少が目標</p> <p>②肥満者率 活動前→14秋 -2.1ポイント。喫煙者比率 活動前→14秋 -11.2ポイント</p> <p>③有所見者数の減少、一人当たり医療費の減少</p> <p>④メンタル休業日数率の低減 13年度→14年度 -0.14ポイント。職場診断結果（総合健康リスク度）は、全国平均値並み</p> <p>⑤海外赴任者の健康障害発生件数「ゼロ」</p>				

会社名	株式会社アシックス				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
	●	●	●	●	
	【その他の内容】				
重点課題ポイント	<p>10年程前、スポーツメーカーでありながらやや肥満者が多いという実態があったので、何か楽しみながら健康の保持増進をできないかと考えた結果、アシックスヘルスアッププランという健康増進プログラムが構築された。</p> <p>最終目標としては、全社員が健康に対する意識を持つこと、健診での有所見者を0に近付けること。今後は、ストレスコントロール等メンタルケアに関する指導を実施することが課題と考える。</p>				
実施内容	<p>①体力増進 →ウォーキングイベント、体力測定会、万歩計の貸し出し</p> <p>②食事・生活習慣改善 →全社員を対象とした個別面談による生活習慣指導、禁煙（卒煙）促進活動、全社禁煙デーの設置、分煙コンサルティングによる分煙指導</p> <p>③疾病予防・早期発見 →全社員を対象とした個別面談、オプション会社負担、二次検診受診勧奨、就業時間内の二次検診、勤怠状況確認および時間外労働が45時間を超える社員の面談</p> <p>④メンタルヘルス →相談窓口の設置、ストレスチェック、休業時の規定の取り決め</p>				
実施効果	<p>健康診断受診率 100%達成</p> <p><肥満率></p> <p>2013年 肥満型（BMI25以上） 20.5%</p> <p>2014年 肥満型（BMI25以上） 17.5%</p> <p><喫煙率></p> <p>2013年 全体 23.3% 男性 30.6% 女性 6.3%</p> <p>2014年 全体 20.8% 男性 27.9% 女性 6.1%</p> <p><有所見率>労働基準監督署提出データより</p> <p>2013年 37.5%</p> <p>2014年 31.8%</p>				

会社名	味の素株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
	●	●	●	●	
	【その他の内容】				
重点課題 ポイント	<p>①目的：企業の安全配慮義務責任以上の取組みにより、休業リスクの最小化による生産性の向上と、従業員のセルフケアにおけるリテラシーの向上を図り、従業員が安心していきいきと働ける環境を整備する。</p> <p>②課題：健康経営推進体制の構築、評価指標の選定・設定、PDCAのための仕組みづくり</p>				
実施内容	<p>①体 力 増 進：・独自のスポーツ施設完備、スポーツクラブ補助</p> <p>②食事・生活習慣改善：・定期健康診断後の医療スタッフとの全員面談による個別指導</p> <p>③疾病予防・早期発見：・当社の独自事業である「アミノインデックス」の健康診断への導入によるがんの予防・早期発見</p> <p style="padding-left: 20px;">・人間ドック受検補助</p> <p>④メンタルヘルス：・再発症を最小化するための、独自の「メンタルヘルス回復プログラム」の実施</p> <p style="padding-left: 20px;">・相談窓口設置</p> <p style="padding-left: 20px;">・ストレスチェック（アンケート）の全員実施</p> <p style="padding-left: 20px;">・法定よりもより安全な基準での、長時間労働を行った従業員への医療スタッフによる個別面談</p>				
実施効果					

会社名	アズビル株式会社（azbil グループ健康保険組合）				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
		●	●		●
	【その他の内容】				
職場環境を知り、その特性に応じた対策をとるための調査を行なう					
重点課題ポイント	<p>平成 26 年度、先進事例事業として行なった「職場環境整備による高血圧実証事業」等で以下を認識した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 特定事業所の高血圧対策 ・ 若年層へのアプローチ ・ 1 次予防の対策不足 ・ 会社、健保との連携不足 ・ 前期高齢者対策 				
実施内容	<p>②食事・生活習慣改善： 運動・栄養セミナー実施、運動・栄養に関する電話意識調査実施、特定保健指導実施、喫煙対策の実施、若年層への生活習慣改善アプローチ、集団へのポピュレーションアプローチ。 弊社最重要課題である高血圧対策として、「高血圧」に焦点を絞ったセミナーを調べ上げた事業所特性に応じ、会社・事業所・健保が共同で企画・実施し、高血圧についての知識向上を図る。</p> <p>③疾病予防・早期発見： 特定保健指導実施、境界域糖尿病リスク保有者への介入、糖尿病高リスク者への介入、高血圧対策セミナー実施、腎機能リスク確認のための健康診断検査項目追加の検討と事後措置体制の構築、胃がんリスク軽減の為にABC検診導入検討の実施</p> <p>⑤その他： 職場環境調査の継続実施、第 1 期データヘルス計画期間中に全支社・支店の職場環境調査を実施し、それぞれの職場・地域環境の実態を知り、その特性に応じた対策を行なう。</p>				
実施効果	<p>高血圧、運動、栄養、たばこ対策についてのセミナーを実施することでポピュレーションアプローチを行なうことができ、1 次予防不足が解消され、社員の意識向上にもつながることが期待できる。</p> <p>疾病予防のための施策を行うことで疾病の適切な管理、早期発見、早期治療を実現することで重症化を未然に防ぐことは将来の医療費適正化につながるということが明確であるため、会社・健保が協力して調査を含めた対策を講ずる。</p>				

会社名	飯田グループホールディングス株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
				●	
	【その他の内容】				
重点課題 ポイント	社員のストレス解消、メンタルケア				
実施内容	<p>グループ企業内で保有している温泉利用型健康増進施設「江の島アイランドスパ」の利用を社員向け優待料金で提供。</p> <p>今後は、本年12月より施行されるストレスチェック制度に対応した医療機関（江の島アイランドスパ内に開業する予定）とも提携し、グループ社員のメンタルケア及び、健診サービス等にも取り組んでいく予定。</p>				
実施効果					

会社名	イオン株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
	●	●	●	●	
	【その他の内容】				
重点課題 ポイント	<p>【目的】従業員の健康維持増進を図ることにより、人材確保と定着、組織の活性化、生産性の向上により、企業価値および業績の向上につなげる。</p> <p>【背景】少子高齢化等による採用環境の変化、健康に関する国の政策、ストレスチェックの義務化などの法改正に対応するため。</p> <p>【ポイント】従業員の健康維持増進のため、健康保険組合との協力体制を構築しながら具体的取り組みを実施していく。</p>				
実施内容	<p>【健診データ、レセプト分析データの活用状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 産業医による定期健康診断結果総括及び、安全衛生委員会において結果総括の共有。 ・ 健康保険組合において事業所別レセプト分析データ「健康状況マップ」を作成し、「事業所毎の医療費」「疾病傾向（肥満、高血圧、メンタル疾患等）」「生活習慣（喫煙率、食事習慣、運動習慣等）」の課題について各事業所へ提供し、各社の具体的取組み設定に活用。 <p>【具体的実施内容】</p> <p>①体力増進：階段使用（「2アップ・3ダウン」）の推奨。</p> <p>②健康チャレンジキャンペーン実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 運動不足解消として、ウォーキング等の運動推奨コースの実施。 ・ 食生活・日常習慣改善として、食生活改善コース（野菜を先に食べよう・減酒・血液サラサラコース等）の実施。 <p>③従業員食堂における健康メニュー（低カロリー定食等）提供、食事メニューのカロリー表示。</p> <p>④グループ各社人事責任者への健康経営セミナー実施。</p>				
実施効果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2009年から実施している「健康チャレンジキャンペーン」について、過去4年連続で参加した従業員2,905名の中で、BMI値が改善された方は54%に達した。また、当社健保データでBMI標準値の従業員の年間医療費は肥満従業員より約2万円低くなった。 ・ 従業員の健康チャレンジキャンペーンへの参加は、従業員自身の健康維持・増進のきっかけづくりや習慣化につながるだけでなく、健保財政の改善にも寄与している。 				

会社名	伊藤忠商事株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
	●	●	●	●	
	【その他の内容】				
重点課題 ポイント	<p>日夜、世界中で活躍する社員を支えるために、健康管理室を設置、診療（含歯科）、検診、健康指導等を実施している。専門保健師による、コンシェルジュ機能（保健師ごとに担当の社員を決め、1:1であらゆる健康問題に対応）により、世界中どこにいても専門医と連携しつつ個々の社員の健康管理を密に実施している。</p>				
実施内容	<p>①朝型勤務の実施による社員の働き方改革を実施：2014年5月より本格実施。原則20時以降の勤務を禁止、必要な場合は翌日朝の勤務を奨励。無料朝食の配布。並行して、110運動（社内飲み会や会合は一回のみで、22時までに終え、帰宅して翌日よりの業務に備える）を推進。</p> <p>②メンタルヘルス対応：各カンパニー（事業本部）では人事担当を中心に、全社ではキャリアカウンセリング室を通して社員と個別面談を実施し、予防・早期発見に努めている。健康管理室に非常勤の専門医や、ストレスマネジメントルームを設け、対応にあたっている。</p> <p>③上記コンシェルジュ機能に乗せて、メタボをはじめとするあらゆる要健康管理者の継続的個別フォローを行なっている。</p>				
実施効果	<p>①総残業時間の明らかな減少。朝型勤務の健康への影響については上記キャリアカウンセリングを通じて肌感覚としては確信しているが、現在数値的な証明ができないか方法を鋭意検討中。</p> <p>②メンタル傷病者の早期発見・対処が進み、結果として復職率が上がっている。</p> <p>③数値的な把握は難しい。</p> <p>上記の取り組みが評価され、政策投資銀行（DBJ）の健康管理格付けにおいて、最高ランクを取得（2015年5月）</p>				

会社名	伊藤忠テクノソリューションズ株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
		●	●	●	●
	【その他の内容】				
健康保持増進（IT企業における肩こり・腰痛予防対策）					
重点課題ポイント	健康診断の事後措置徹底、過重労働対策、メンタルヘルス対策等の労働衛生におけるコンプライアンスを最優先に行ってきましたが、近年は健康経営の一環として、禁煙支援、健診結果や喫煙者に対する e-learning、Web を活用した情報提供を積極的に推進しています。最近では IT 企業の課題である VDT 作業、デスクワークによる腰痛と肩こり予防を目的としたイベントを通じて個人と組織に向けた健康づくりを展開しています。				
実施内容	<p>社員を対象に肩こり・腰痛対策のイベント「カラダのゆがみ測定会」を、2013 年度から年 1 回（4 日間・220 名募集）行っています。測定会では、1 人ずつ腕・背中・腰に測定機器を装着し、プログラムが内蔵されたモニターから指示される動作をとることでゆがみの程度を測定し、その後すぐに出てくる測定結果をもとにトレーナーが個別にストレッチ、姿勢などの運動指導を行います。</p> <p>なお、これらの測定や指導はアウトソーシングをしていますが、健康支援室の保健師、看護師が企画運営と評価、またこの機会を生かして体組成測定や禁煙支援プログラムの紹介などを行い効率的な運営を心がけています。測定会は就業時間内に社内の会議室で開催し、1 人にかかる時間は約 10 分（予約制）と、社員にとって参加しやすい形式としています。評価方法には、測定会時に満足度やニーズの把握、1 か月後にストレッチ等の継続と自覚症状の改善に関する調査を行いました。</p>				
実施効果	参加者を募集すると、毎回すぐに参加枠が埋まるほど社員のニーズが高いイベントとなっています。2013 年度の結果では、イベントが全体的に満足であった者、教わった内容を実践していこうと思う者はいずれも 100% でした。1 か月後の調査では、学んだ内容を覚えている者は約 9 割、学んだ内容を実践している者は約 6 割で、肩こりや腰痛が改善した者は、測定会時にそれぞれの症状があった者の約 2 割の結果でした。				

会社名	SCSK株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
	●	●	●	●	●
	【その他の内容】				
A) ハードの側面：職場環境の改善 B) ソフトの側面：1)健康増進施策 2)働き方改革					
重点課題ポイント	<p>SCSKでは「夢ある未来を、共に創る」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「働きやすい、やりがいのある会社」を目指してきました。社員の健康を礎とした充実したワーク・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。こうした好循環実現へ向けて全社員で取り組んでいます。</p>				
実施内容	<p>A)ハードの側面</p> <ul style="list-style-type: none"> ・設備の整った豊洲地区へのオフィス移転、社員食堂やリラクゼーションルームの設置、社内診療所の拡充、カウンセリングルームの設置 ・本年10月には多摩地区の研修センターに宿泊施設が完成予定 <p>B)ソフトの側面</p> <p>1)社員の健康増進施策として、禁煙キャンペーンやウォーキングキャンペーンなどを実施。また、2015年4月から健康に良い5つの行動習慣と生活習慣病に関わる5つの健康指標を組み込んだ「健康わくわくマイレージ」を展開。</p> <p>2)働き方改革を推進し、全社員の有給休暇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、一斉休暇など、様々な仕掛けを導入。また全社の残業や休暇取得状況は毎月の役員会で報告、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、役員・社員全員が共有することで徹底を図る。</p>				
実施効果	<ul style="list-style-type: none"> ・残業時間の削減 2011年度 28h/月→2014年度月間 18h/月 ・有休取得率の向上 2011年度 67%(13日)→2014年度 98%(19日) ・喫煙率の低下 2011年度 25%→2015年度 20% ・メンタル休職の減少 2011年度 52人→2014年度 28人 ・女性部課長の増加 2011年度 9人→2015年度 54人 ・営業利益の増加 2011年度 169億円→2014年度 280億円 				

会社名	株式会社荏原製作所				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
	●	●	●	●	
	【その他の内容】				
重点課題 ポイント	従業員と職場のストレス要因と、ストレス症状への気づきを促す。メンタルヘルス不調の予防・早期発見、早期対応。仕事と生活の基盤である従業員の健康の保持増進と生活習慣病予防のため、生活習慣病の改善行動などを促進。				
実施内容	<p>①メンタルヘルス担当医、社内外にメンタルヘルス相談窓口設置、ストレスチェック実施、集団分析。</p> <p>②歩数計を配布し Web 上の管理サイトにて管理。記録することや参加者同士の比較により励みとして活動を促進。</p> <p>③禁煙外来の資金援助・レコーディングダイエット企画・社員食堂にて曜日別に野菜摂取促進、ヘルシー定食推進、減塩等のテーマをもったメニュー展開。</p> <p>④健康診断と再検査受診勧奨・集団保健指導実施。</p>				
実施効果					

会社名	オムロン株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
	●	●	●	●	
	【その他の内容】				
重点課題ポイント	<p>オムロンは企業理念に基づいたグループ共通の「CSR・マネジメントポリシー」を制定し、「人財マネジメント」「労働安全衛生」の観点から、役員・従業員が心身ともに安全で快適に仕事ができる職場づくりに取り組んでいます。その中で、「健康増進の風土醸成と実行」を重点課題とし、独自の啓発活動および健保とのコラボヘルスに取り組んでいます。</p>				
実施内容	<p>弊社は、社員の能力発揮には、健康な心身と職場の安全衛生の確保が不可欠であることを経営レベルで認識し、あらゆる事業活動において健康・安全に優先的に取り組むことを基本としている。このため心身両面の健康づくりとチャレンジする職場風土づくりを推進している。</p> <p>2011年度より、健康で元気な社員にあふれ、活力と一体感のある風土づくりを目指した「GENKIプロジェクト」を開始。全社員が活動量・歩数を競うウォーキングイベント「オムウォーク」を実施。</p> <p>メンタルヘルス面は、2007年度から全社員対象にストレスアセスメントを実施。個人へのフィードバックに加えメンタルヘルス研修を実施し理解促進を図り、自己管理に活かしている。職場診断結果を管理職にフィードバックし、職場風土改善に繋げている。</p> <p>コラボヘルスとして2014年度に職域ガン検診を定期健診で実施。事後フォローにも注力し、効果的受診勧奨ができています。</p>				
実施効果	<p>オムウォークは、約80%（1万人超）が参加。健康意識・活動量の向上に加え、コミュニケーション活性化・チャレンジマインドづくりにもつながった。</p> <p>ストレスアセスメントは92%の回答率。診断結果を利用し職場改善活動につなげ、自主的に設定した改善指標を達成した職場も多い。</p> <p>がん検診の受診率は大腸83%、胃86%、前立腺96%と大幅に改善し、相当数の早期がんが発見できた。来年度は乳がん検診にも取り組む。</p>				

会社名	オムロン ヘルスケア株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
	●	●	●	●	
	【その他の内容】				
重点課題ポイント	<p>オムロン ヘルスケアは社員が心身共に健康で元気にチャレンジをし続けることが会社の成長と企業理念の実践につながると認識し、経営トップの健康経営推進宣言のもと、規程・方針を掲げて取り組んでいます。</p> <p>重点課題は、「健康維持・増進の風土醸成と実行」をベースとして、特に①健康マネジメント体制の整備 ②生活習慣病予防 ③疾病予防 ④メンタルヘルス対策 に取り組んでいます。</p>				
実施内容	<ul style="list-style-type: none"> ・健康マネジメント体制の整備 関連規程・方針の制定や委員会の設置、健保とのコラボヘルスによる健診・生活調査・レセプト等データを活用した健康白書の作成など。 ・風土醸成、健康増進 健康で元気な社員にあふれ、活力と一体感のある風土づくりを目指して活動量・歩数を競うウォーキングイベント「オムウォーク」を2009年度から開催。個人・職場のチーム毎のランキングやリアルイベントの開催、上位チームの表彰等を実施。 ・生活習慣病予防 本社敷地内禁煙や医療職がサポートする禁煙支援プログラム、食堂でのヘルシーメニューの継続的な提供等を実施。 ・疾病予防 健保主催の職域ガン検診を実施。また役員・管理職の有所見率が高いことから定期健診に加え年に1回の間ドック受診を義務づけ。 ・メンタルヘルス対策 ストレスアセスメントに基づく個人・集団分析、説明会、相談窓口の設置、また研修を通じた環境改善の取組を実行。 				
実施効果	<ol style="list-style-type: none"> ① オムウォークは9割以上の参加率を維持し、健康意識や活動量の向上に加え、コミュニケーション活性化に役立っています。 ② ストレスアセスメントは職場分析により負荷やストレスの高い部署を早期発見し、ワークショップや話し合いによる環境改善につながっています。 ③ 定期健康診断および管理職人間ドック受診率100%の継続のほか、ガン検診の受診率も83%以上であり、健康増進に積極的に取り組む風土が醸成されています。 				

会社名	花王株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
	●	●	●	●	
	【その他の内容】				
重点課題 ポイント	<p>花王では「ヘルスリテラシーの高い社員を増やす」ことを目標に、健康づくりの見える化を進め、経営トップ、産業保健スタッフ、職場のマネージャーが協働してPDCAサイクルで本人の健康度を上げていく「健康経営」に取り組んでいる。社員の年齢構成は、男女ともに高齢化傾向にあり、壮年期の肥満対策が課題である。また医療費においては、生活習慣病がボリュームゾーンであり、従来に増して生活習慣病対策が課題となっている。</p>				
実施内容	<p>健康データを「健康白書」としてまとめ、中期計画「KAO 健康 2015」を策定。複数の健康増進プログラムにより、社員が日々の生活の中に健康づくりを取り入れられるように工夫。</p> <p>① 日々の生活習慣を記録する Web-QUPiO（クピオ）（参加者 5,376 名） ※ QUPiO：100 万人分におよぶ経年健診データの集積と、東京大学との共同研究で得られた知見をもとにした、健康増進・生活習慣病予防のサポートプログラム</p> <p>② 健康づくりの成果をポイント化する「花王 健康マイレージ」（参加者 9,120 名）</p> <p>③ 「春のウォーキングチャレンジ」（参加者 2,323 名）</p> <p>④ 35 歳以上を対象とした特定保健指導。完了者 68.1%</p> <p>⑤ 内臓脂肪測定会を開催（2011 年度から 27 回、延べ 5,539 人参加）</p> <p>⑥ 健康的な食事法に基づく「花王健康ごはん」の本社食堂での継続的な提供</p> <p>⑦ メリハリのある働き方推進による有給取得率 70.9%</p>				
実施効果	<p>2009 年度と 2014 年度の比較で、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ メタボリックシンドローム該当者・予備群が 2.9%減 ・ 特定保健指導の対象者率が 8.5%減少 ・ 喫煙率が 7.2%減少 ・ 健康マイレージ加入率が 20.0%増加 				

会社名	川崎汽船株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
				●	
	【その他の内容】				
重点課題 ポイント	精神不調者が少なからずおり、多少なりとも心のケアが出来る体制作りが必要				
実施内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現在、外部委託して業務内外問わずよろず相談できる体制を整備。 ・ また、月 1 回精神科医によるメンタルヘルス相談を社内診療所にて希望者に実施。 				
実施効果	どの程度の効果があるのか正直不明。但し、精神不調者にとって、相談できる体制があることにより、多少なりとも救いの道があることは助けになっているものと思慮。				

会社名	キヤノンマーケティングジャパン株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
		●	●	●	
	【その他の内容】				
重点課題 ポイント	<p>従業員の平均年齢の上昇に伴い、生活習慣病関連疾患及びがんに罹る従業員の増加とそれにかかる医療費の上昇が課題であった。また、傷病休職者の疾病内訳をみると生活習慣病関連疾患、がん、精神疾患が大部分を占めていた。一方、2010年定期健診結果で精密検査や受診が必要な者の受診報告率 74.2%、2004年度がん検診受診率 8%と低迷し、疾病の早期発見、早期対応の徹底に取り組む必要があった。</p>				
実施内容	<p>従業員が快適に働ける職場環境の整備を行うために、「Human Security（人の安全）」「健康で働くことは幸せ」をキーワードとし、「Broken Windows Theory（破れ窓理論）」に基づく安全衛生活動に積極的に取り組んだ。</p> <p>具体的には、</p> <p>①「健診結果に基づく徹底したフォローおよび安全配慮」 定期健康診断の結果、更に精密検査や受診が必要な従業員に対し産業医面談や保健師によるフォローを組織的に行い、確実な受診や生活習慣改善を促している。</p> <p>②「効果的ながん検診受診の習慣化」 がんの早期発見のため、特にがんの罹患率が高くなる40歳以上の従業員に対して、健康保険組合によるがん検診補助制度などを活用したがん検診受診の啓発活動を全社的に展開している。</p>				
実施効果	<p>①精密検査や受診が必要な従業員の受診報告率は目覚ましく改善し、2013年から3年連続100%を達成。</p> <p>②40歳以上の従業員のがん検診受診率は2011年度から4年連続75%以上と確実に定着化してきている。</p> <p>これらの徹底した自己健康管理の結果、2011年-2013年の医療費比較において、がん、生活習慣病関連疾患、精神疾患に関する医療費の減少傾向がみられた。</p>				

会社名	九州電力株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
			●	●	●
	【その他の内容】				
復職支援					
重点課題ポイント	電力システム改革などの事業環境変化に迅速に適応し、「社員が使命感を持ち働きがいを感じながら仕事に打ち込める環境づくり」と「新たな価値を生み出すためにチャレンジする人材づくり」の推進の一環として、社員が安全にかつ安心して仕事に打ち込める環境づくりを目的として、心身の健康管理の充実を図っている。				
実施内容	<p>【一次予防（未然防止）】</p> <p>① 健康教育（健康教室、メンタルヘルス講話・教育、過重労働に関する講話や職場への助言、指導）</p> <p>② 快適職場づくり（職業性ストレス簡易診断の結果を踏まえた職場のストレス低減活動）</p> <p>③ 疾病前介入（特定保健指導の実施）</p> <p>【二次予防（早期発見・早期治療）】</p> <p>① 疾病の早期発見（二次精密健診、職業性ストレス簡易診断、VDT健診など）</p> <p>② 保健指導（保健スタッフによる従業員全員への個別面接）</p> <p>③ 医療機関への橋渡し（医療機関の紹介及び受診勧奨）</p> <p>【三次予防（復職支援）】</p> <p>① 治療中支援（定期的な病状把握や復職に向けた社内プログラムの活用）</p> <p>② 復職支援（試し出勤制度[出退社訓練・職場滞在訓練]の活用、段階的な就業時間設定）</p>				
実施効果	当社では職業性ストレス簡易診断結果と精神保健休養措置率を管理指標としている。職業性ストレス簡易診断結果については前年と比較して概ね同程度の結果を維持しており、また精神保健休養措置率については前年から増加しているものの、原子力再稼働対応などにより総実労働時間・従業員への心身の負担が増加している状況であることを踏まえると、各施策一定の効果が現れているのではないかと考えている。				

会社名	協和発酵キリン株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
			●	●	●
	【その他の内容】				
健康宣言、健康診断前チャレンジ企画、健康体力づくり講演会					
重点課題 ポイント	<p>健康経営の活動の契機としてグループ健康宣言を発信し、社員の生涯を通じたQOLの向上を目的として、予防的視点から積極的に健康づくりに取り組むこととしている。</p> <p>現状では、健康経営の意義の理解浸透が進んでいない点が課題であると認識している。</p> <p>今後は、健康経営がもたらすメリットを示し、必要なリソースの確保も行いながら、具体的な活動を推進していく。</p>				
実施内容	<p>③健康意識涵養と疾病の早期発見を目的として、定期健康診断項目の充実化を図っている。</p> <p>④メンタル不調者へのフォロー、上司や人事担当者への支援、メンタルヘルスセミナーのニーズに対応する為、EAPを導入している。</p> <p>⑤定期健康診断の結果の改善等を目的として、健診前チャレンジ企画を実施している。</p> <p>健康風土醸成と意識涵養のため、健康セミナーを事業場が企画実施している。</p>				
実施効果					

会社名	KDDI 株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
		●	●	●	●
	【その他の内容】				
長時間労働の削減					
重点課題ポイント	<p>「長時間労働の削減」と「メンタルヘルス休業者数の削減」を主要なKPIとして掲げ、これらの削減に向けてさまざまな施策に取り組んでいます。これは、企業理念および安全衛生に関する基本方針にもとづくもので、「健康不調で働けない人をなくす」ことを最終目的にしており、経営層に報告する仕組みを整えています。</p>				
実施内容	<p>①長時間労働の削減</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ノー残業デー、退社勧奨放送、記念日休暇、年休取得促進日の設定 ・残業の事前申請ルール化 ・長時間労働者の上司指導 <p>②疾病予防・早期発見</p> <ul style="list-style-type: none"> ・勤務時間インターバルが11時間未満の回数が月11回以上ある社員への産業医による面接指導の実施 ・長時間労働者に対する面接指導の実施 ・海外赴任前の産業医による面接指導の実施 ・定期健康診断の100%受診と有所見者への100%指導 ・産業医による講演の実施 <p>③メンタルヘルス</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社員相談センターの設置 ・ストレスチェックの実施 ・Eラーニング（セルフケア、ラインケア、ハラスメント防止）実施 ・管理職向けメンタルヘルス研修の実施 ・産業医による講演の実施 ・個別社員との同行受診による主治医との連携 <p>④保健指導</p> <ul style="list-style-type: none"> ・食事の改善や運動の実施等についてのアドバイス ・医療職による個別社員への指導 				
実施効果	<ul style="list-style-type: none"> ・Eラーニングやセミナー、上司を巻き込んでの職場環境調整等により、2014年度のメンタル不調による新規退職者が前年度比25%減となった。 ・受診勧奨や面接指導により、糖尿病の指標となるHbA1cが2013年度において10以上あった社員の75%が2014年度に数値が改善された。 				

会社名	株式会社京葉銀行				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
	●		●	●	
	【その他の内容】				
重点課題 ポイント	行員の健康保持・増進を促し、疾病を未然に防止するため。				
実施内容	①健康増進：ウォークラリーイベント ③疾病予防：満 40.45.50 歳に対する指名人間ドックを実施し、人間ドック受診日は特別有給休暇（健康管理休暇）とする。人間ドック受診結果および定期健康診断実施結果で”要精密検査”と判定された行員の再検査徹底を管理職考課の項目としている。 ④メンタルヘルス：全所属向け巡回健康相談の実施				
実施効果	今年度より初めて実施・導入開始のため、今後集計および結果分析を行い、実施効果を検証予定				

会社名	株式会社ケーヒン																				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他																
	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> ● ● ● ● </div>																				
	【その他の内容】 健康障害の未然防止																				
重点課題ポイント	<p>弊社は基本理念に「人間尊重」と「5つの喜び」を据えて企業活動を行っており、従業員の健康増進は企業活動の根幹をなすものと考えています。</p> <p>「健康障害の未然防止」の観点でメンタルヘルスと健康増進の2つのテーマへの取り組みを行っています。</p>																				
実施内容	<p>メンタルヘルスについて、これまで二次予防・三次予防に取り組んできましたが、メンタル不調による休職者は後を絶たないため、今年度よりさらに一次予防（未然防止）に重点を置き取り組むことにしました。実施に当たってはノンヘルスセクターとの連携が不可欠と考え、それぞれの役割を明確にした上で、定期ミーティングを開催し情報共有や職場環境の改善に取り組んでいます。今後は、いきいき職場づくりやワークエンゲイジメントへの取り組みが課題となっています。</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: flex-start;"> <div data-bbox="260 1070 853 1429" style="width: 45%;"> <p>体制</p> <pre> graph TD A[経営層] --- B[管理本部長] B --- C[人事課] B --- D[人材開発課] B --- E[総務課] B --- F[保健スタッフ] G[本人・所属長] --- D </pre> </div> <div data-bbox="995 1043 1461 1429" style="width: 45%;"> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr style="background-color: #0056b3; color: white;"> <th>所属</th> <th>役割</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>人事課</td> <td>問題のある職場の人事対応</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">人材開発課</td> <td>研修の実施</td> </tr> <tr> <td>採用制度の見直し</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">総務課</td> <td>会議体の運営</td> </tr> <tr> <td>勤怠管理 (長時間労働の監視含む)</td> </tr> <tr> <td>退職面談結果の共有</td> </tr> <tr> <td>休職者の管理</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">保健スタッフ</td> <td>休職者状況の共有</td> </tr> <tr> <td>職場の問題点の分析と共有</td> </tr> <tr> <td>ストレスチェック結果の共有</td> </tr> </tbody> </table> </div> </div> <p>健康増進に於いても有所見者が増加傾向にあり、その傾向は全国平均を上回っております。また、所見の内容については高血圧や血中脂質など当社拠点毎の特徴が見られ食生活の偏りや運動不足が認められます。食事の改善（社内委員会や栄養士、保健スタッフとの連携を強化）、運動の奨励、嗜好品の摂取制限などの教育や啓蒙活動を行っています。</p>					所属	役割	人事課	問題のある職場の人事対応	人材開発課	研修の実施	採用制度の見直し	総務課	会議体の運営	勤怠管理 (長時間労働の監視含む)	退職面談結果の共有	休職者の管理	保健スタッフ	休職者状況の共有	職場の問題点の分析と共有	ストレスチェック結果の共有
所属	役割																				
人事課	問題のある職場の人事対応																				
人材開発課	研修の実施																				
	採用制度の見直し																				
総務課	会議体の運営																				
	勤怠管理 (長時間労働の監視含む)																				
	退職面談結果の共有																				
	休職者の管理																				
保健スタッフ	休職者状況の共有																				
	職場の問題点の分析と共有																				
	ストレスチェック結果の共有																				
実施効果	<p>2012年度よりストレスチェックを導入しており、高ストレス者全員を対象にカウンセリングを実施し、高ストレス者からの休職者発生なく、メンタル不調の未然防止を図ってきました。</p> <p>これまで定期健康診断受診率 100%（長期休職者除く）を達成しており、2013年度からは、二次健診の受診勧奨を実施し、2014年度には二次健診の受診率も 99.7%となり疾病の早期発見の役割を果たしています。</p>																				

会社名	株式会社コーエーテクモホールディングス				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
			●	●	
	【その他の内容】				
重点課題 ポイント	<p>当社では経営理念である「創造と貢献」の下、「社員の福祉の向上」という基本方針を掲げ、社員の健康に常に配慮しています。</p> <p>業績と福祉の向上により、活気に満ちた魅力ある企業となることで、新しい価値を創造し、お客様と社会への貢献につながると考えています。</p>				
実施内容	<p>③疾病予防</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 健診結果をタイムリーに産業医へ連携することで高リスク者を抽出し、疾病兆候を早期発見。 ・ 健康関連コラムや医療機関の健康レポートを掲示し、健康意識向上や生活習慣改善に役立てる。 <p>④メンタルヘルス</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 相談窓口を設置し、社員が気軽に相談できる体制を実施。 ・ リスクの高い長時間勤務者に対して、人事部面談や長時間勤務指導等により手厚く配慮。 ・ 週1日ノー残業デーを定めることで時間外を抑制し、長時間勤務によるメンタル不調リスクを軽減。 ・ 産業医と直ちに連携し面談を行い専門医への受診勧奨を行うことで、メンタル不調の発症や重症化防止を図る。 ・ メンタル不調が発症した場合、主治医や産業医と連携し休職等の適切な対応を取り、早期回復に向けたバックアップを実施。 ・ 職場復帰時には、職場復帰支援プランを作成し、人事部と産業医による定期的なフォローアップを実施。 				
実施効果	<p>③疾病予防</p> <p>今年度より上記実施内容の徹底を開始したため、具体的な効果としてはまだ出ていませんが、これらを継続していくことで社員の疾病予防や生活習慣改善をより充実させていく方針です。</p> <p>④メンタルヘルス</p> <p>上記の実施内容によりメンタル不調の発症者に対しては適切に対応しています。今後はストレスチェックによる早期発見にも注力し、メンタル不調発症を予防し、より社員の健康管理を向上させていきます。</p>				

会社名	コクヨ株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
	●	●	●	●	
	【その他の内容】				
重点課題 ポイント	<p>人数に大きな増減は無いものの、体調不良（身体面・メンタル面）による休務者が一定数おり、一人ひとりはやや長期化する傾向にある。業務においても業務配分やバックアップなどによる負担も大きくなって来ている。そのため、一人ひとりへの対処療法的な対応から、予防・早期発見により重篤化・深刻化を軽減するため、健康意識の啓発と検診結果のデータ化を推進し、効果的な施策実施につなげている。</p>				
実施内容	<p>①健保組合連携での全社員参加型の全従業員を対象としたウォーキングキャンペーン ②健康診断結果をデータ化しターゲットを絞り込んだ施策検討 ③メンタル対応・長時間労働者の産業医面談体制の充実(法定値を上回る基準値設定)。メンタルチェック&外部相談窓口設定により早期発見と深刻化させない取組み。こころの健康診断とESサーベイも実施し、組織分析結果を各部門にフィードバック・メンタル予防のための管理職研修や新入社員研修を実施 ④健康目標(BMI・喫煙率)設定による定点観測・社員食堂でのヘルシーメニュー提供・健康診断時に自身のカラダを知るという目的での体成分計設置。食生活改善、腰痛防止、フィットネスセミナーの定期開催、笑って健康に！をテーマとした落語会実施。 ⑤受動喫煙防止・喫煙スペースの制限・禁煙キャンペーン 喫煙スペースの大幅な削減。禁煙者に向けての禁煙外来受診者への補助金支給。</p>				
実施効果					

会社名	コナミホールディングス株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
	●	●	●	●	
	【その他の内容】				
重点課題 ポイント	<p>当社は、「娯楽」と「健康」の分野において事業を展開しており、「健康」の領域では、国内最大級のスポーツクラブの運営など健康サービスに関する事業を展開しています。</p> <p>当社が今日まで成長し、また今後も成長し続けるには、役職員一同が健康で業務に従事できることがきわめて重要なことと認識しています。</p> <p>このため、安全衛生活動の充実を図り、従業員の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進しています。</p>				
実施内容	<p>一例として、当社が加入する健康保険組合と連携し、糖尿病重症化予防事業や生活習慣病対策事業、メンタルヘルス対策セミナー等への参加推進活動を行っております。</p> <p>また、例年インフルエンザの流行する季節を前に、健康保険組合の予防接種費用補助に会社補助を追加し、従業員が費用負担することなく予防接種を受けられるようにする取り組みなども行なっております。</p> <p>そのほか、安全衛生管理体制を確立し、労働災害を防止するために必要な措置を積極的に推進しています。</p>				
実施効果	<p>株式会社コナミデジタルエンタテインメントでは、厚生労働省の定める「次世代育成支援対策推進法」に基づいて策定した「一般事業主行動計画」の計画内容を達成し、2011年3月に“次世代認証マーク（愛称「くるみん」）”を取得しました。</p> <p>また、インフルエンザ予防接種の費用補助について、主要事業会社における2013年度の実施率5割強に対し、2014年度は7割弱に達しており、従業員の意識向上が進んでいます。</p>				

会社名	株式会社サイサン				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
			●	●	
	【その他の内容】				
重点課題 ポイント	社員の健康を保つことが、事業発展の基盤ととらえ、定期健診受診率 100%と要再検査の徹底およびメンタルヘルス施策を実施していく。				
実施内容	<p>【疾病予防・早期発見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・今年度より 35 歳以上の社員は協会けんぽの生活習慣病予防健診の受診を義務付 ・健診の所見のある者へは上司を通じ再受診を徹底 <p>【メンタルヘルス】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・外部へ委託による相談窓口を設置し、社員の活用を推進 ・セルフケアの観点より、平成 27 年 2 月にストレスチェックを実施 				
実施効果	<p>【疾病予防・早期発見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・生活習慣病予防健診の受診義務付けは、今年度初めての取り組みのため効果状況は不明（社員より健診項目が充実し良いとの声あり） <p>【メンタルヘルス】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・窓口の利用件数は横ばいから年々減少傾向 				

会社名	株式会社サンゲツ				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
			●	●	
	【その他の内容】				
重点課題 ポイント	<ul style="list-style-type: none"> ・メンタルヘルス対策 メンタルヘルス不調者で中堅～ベテランの再発・休職が増加。 部署責任者も若手登用が多くなったため、ラインケアの強化をし発症防止を図る。 ・インフルエンザ感染の防止 社内感染拡大防止の為。 				
実施内容	<ul style="list-style-type: none"> ①ストレスチェックの試験的導入と組織分析による職場環境改善 2015年9月導入予定 ②各事業所にメンタルヘルス相談窓口を設置し産業医と連携を強化 社内ポータルサイトに窓口情報・産業医情報を掲載 ③社内ポータルサイトにメンタルヘルス対策ガイドブックの掲示 ④新任管理職者に対するラインケア研修の実施 2015年9月実施予定 ⑤インフルエンザ予防対策として予防接種受診の促進と助成 社内にて予防接種を実施 費用負担（会社補助1,000円） 				
実施効果	<ul style="list-style-type: none"> ①2015年9月実施予定 ②事業所別に産業医と連携を取り、不調者との面談・個別相談を実施している ④2015年9月実施予定 ⑤発症人数 2014年（32名）、2013年（45名）、2012年（52名） 				

会社名	J F E エンジニアリング株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
	●	●	●	●	
	【その他の内容】				
重点課題ポイント	<p>2012 年度に産業保健体制の変革を実施（本社地区の産業医と保健師の社員化、健診機関の変更等）社員の健康状態を様々な切り口から分析し、より積極的に健康対策を講じることが可能になった。</p> <p>2015 年度は重点課題を「肥満対策・運動習慣」「がん予防」「喫煙対策」「メンタルヘルス」に置き、保健師を中心としたプロジェクトチームで活動中。</p> <p>今後の課題は経営陣に対する健康経営のアピール</p>				
実施内容	<p>①健康フェスタ（体組織測定、姿勢チェック、エクササイズ、ツボ押し教室他）の開催 プライマリーウォーキング教室、膝痛セミナー他</p> <p>②『スマートライフ表彰』の新設</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 特定保健指導参加者に対する会社独自の表彰制度を策定。 「スリム賞」指導終了時 3 キロ以上の減量達成。「チェンジ賞」行動目標の達成度に応じて。 「キープ賞」1 年後まで体重維持。計 3 つの賞を設定。 ・ 昼休みスリムアップセミナー（メタボ予備軍に対し、コンビニ食材でも続けられる健康的な食習慣を講習） <p>③がんを知る展の開催、定期健康診断後の受診勧奨</p> <p>④メンタルヘルス対策 ストレスチェック（新職業性簡易ストレス調査票）と職場毎の集団分析 組織改善活動 ラインケア研修（集合研修）、セルフケア研修（e-ラーニング、社長メッセージ）</p>				
実施効果					

会社名	J F E ホールディングス株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
	●	●	●	●	●
	【その他の内容】 受動喫煙防止対策の実施				
重点課題ポイント	従業員の高齢化に伴い、体力低下が要因と考えられる転倒災害や、筋骨格系疾患による休業の増加が問題となってきた。そこで、健康や労働能力と関わりをもつ体力測定方法と独自の職場体操を開発し、体力を維持・改善させるためのシステム構築に取り組んだ。全ての従業員が無理なく運動できるよう、専従の指導者や運動のための時間を確保している。				
実施内容	1. 安全体力機能テストの開発と実施 運動器の機能低下による転倒や腰痛等のリスクの早期発見と改善のため、安全に作業出来るかという観点で体力を測定する「安全体力®」機能テスト(8項目)を開発し、全従業員が年1回実施している。一定水準以下の場合は、運動指導や再測定を行い、改善するまで産業保健スタッフによるフォローを行っている。 2. アクティブ体操®の開発と実施 筋・骨格系疾患の予防を目的としたアクティブ体操Ⅰ、転倒リスク低減を目的としたアクティブ体操Ⅱを開発し、1日2回放送を流し全社員が実施している。 3. 回復支援 病気や怪我による休業後も「安全体力®」機能テストを実施し、適正配置に活用。体力の低下が著しい場合は、就業時間の中で回復のための運動指導を行っている。 ※ただし実施は JFE スチール(株)西日本製鉄所 倉敷・福山地区に限定				
実施効果	①筋・骨格系疾患による休業件数の減少（実施前に比べ 40%～50%減少） ②転倒災害の減少（実施前に比べ 40%程度減少） ③筋骨格系疾患の休業損失金額も減少 ④復職時に体力を評価することにより、よりよい適正配置が可能になった。 ⑤回復支援により、ほとんどのケースで3週間から2ヶ月程度で安全なレベルまで回復が認められている。 ⑥従業員の意識が向上し、自主的に運動に取り組む従業員も増加している。				

会社名	塩野義製薬株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
	●	●	●		●
	<p>【その他の内容】</p> <p>2014年4月にシオノギ健康宣言 2014 を発行し、同時に、その風土醸成のため、健康維持増進に努力した方を対象にしたインセンティブ制度（ヘルスアップポイント制度）を開始。</p>				
重点課題ポイント	<p>シオノギの基本方針である「常に人々の健康を守るために必要な最もよい薬を提供する」ためには、まず、従業員一人ひとりが心と身体の健康維持・増進に取り組むことが重要である。</p> <p>シオノギ健康宣言 2014 の発行を契機に、会社と健康保険組合が一丸となって、全社員対象の健康施策と共に重症化予防施策を積極的に実施していく。</p>				
実施内容	<p>①健康ウォークを毎年9月～11月間で開催し 2015年度約 1800名（従業員の約 37%）が参加。</p> <p>②2009年9月に社内禁煙（喫煙者ゼロ）の会社を目指し禁煙声明の発行と禁煙補助事業を開始。特定健康診査では 35歳以上の従業員のほぼ全員と、配偶者等の 55%強が受診され、その中の特定保健指導該当者のうち 80%強の方が指導を受診。</p> <p>③2014年度より始めたデータ分析により、2014年度は緊急性のある方を対象に受診勧奨を実施し、2015年度は、対象者の幅を広げると共に生活習慣改善指導を加えて行う予定。</p> <p>⑤シオノギ健康宣言 2014 の具現化（重点ポイント達成）のため、全社の安全衛生委員会ごとに 2017年度までの計画書（目標値設定等）を作成。2015年度は社内禁煙へ向けた対策や健康ウォークの参加率アップ施策を実施。ヘルスアップポイント制度システム（KENPOS）への登録率は 70%に達した。</p>				
実施効果	<p>評価指標（データヘルス計画書 2017年度末の目標より）：</p> <p>①ウォーキング参加率 40%以上。健康診断の問診項目における運動習慣者 30%以上</p> <p>②喫煙率 20%未満。被扶養者の受診において過去 5年間未受診者を 20%以下。肥満割合を男性 40%未満、女性 13%未満</p> <p>③受診勧奨者の受信放置者 0名。糖尿病の方の新たな透析移行者 0名⑤KENPOS 利用率 90%</p>				

会社名	清水建設株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
			●	●	
	【その他の内容】				
重点課題・ポイント	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新入社員の心身に対するフォローの充実による、定着率の向上。 ・ 厳しい労働環境にある現場勤務者の心身に対するフォローの充実による、疾病予防、メンタル不調予防。 				
実施内容	<p>【新入社員フォロー】</p> <p>新入社員については、他の従業員に比べ、環境の大幅な変化により、心身に不調をきたすリスクが高いことから、以下の施策を講じている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 入社時に、産業医及び臨床心理士からの講話を行い、心身の健康保持の意義について説明している。 ・ 新入社員の健康診断において、臨床心理士による面談を行い、メンタル不調の早期発見に努めている。 <p>【現場勤務者フォロー】</p> <p>現場勤務者については、特に長時間勤務となる傾向が高いことから、疾病、メンタル不調に陥るリスクが高い。そうした事態を未然に予防するため、保健師が現場を巡回し、各現場で勤務する社員について、個別面談を行い、必要に応じて健康状態について指導を行っている。</p> <p>【その他】</p> <p>勤務場所を問わず、長時間勤務者に対して、Web 問診を行い、健康状態の把握を行うとともに、著変が見受けられるものに対しては、産業医ないし保健師との面談を勧奨している。</p>				
実施効果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 入社後 3 年以内の離職率が低下傾向にある。 ・ 私傷病による休職・欠勤者が低下傾向にある。 				

会社名	シャープ株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
	●	●			●
	【その他の内容】 意識定着、風土醸成				
重点課題 ポイント	<input type="checkbox"/> 健康づくりへの意識付け・動機付け <input type="checkbox"/> 職場単位で健康づくりに積極的に取り組む風土の醸成 <input type="checkbox"/> 簡易に、継続的に実施でき、且つ効果が見込まれる取り組み				
実施内容	健康経営に係る各種取り組みの中でも、健康づくりに取り組む風土の醸成等を目的として毎年開催している“チームウォーキングチャレンジ”について紹介する。 本取組は、職場の仲間を誘いチームを結成、参加登録し、メンバーと一緒に歩くなどの活動により歩数を伸ばし、2ヶ月間の平均歩数を競う取り組みで、毎年2期間開催しており、2014年度の冬期間には7,297名、692チームが参加した。 事務局では参加促進のために、万歩計の費用補助販売や、結果表彰及び参加賞の授与等を行っている。 併せて、健康づくりへの意識定着につなげるために、期間中は毎週全参加者に、健康運動指導士やスポーツインストラクターから効果的なウォーキング実践方法や体力づくり情報などを紹介するメールマガジンを配信することに加え、歩数記録以外にも、食生活や喫煙等の状況も日々記録する“生活週間改善シート”での記録を推奨するなどの取り組みを行っている。				
実施効果	2013年度は、全5,378名の参加者の中で、メタボリックシンドローム該当の402名のうち115名が翌年の健康診断で基準を下回った。また、BMI25以上の肥満に該当する1,252名のうち148名がBMI25未満に、439名が運動習慣定着につながった。 本取組により生活習慣病リスクの高いメタボや肥満の解消に加え、運動習慣の定着にもつながるなど、参加者の健康増進、更には健康意識定着につながっている。				

会社名	株式会社 THINK フィットネス				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
	●				
	【その他の内容】				
重点課題 ポイント	従業員及び家族の健康増進を目的として。				
実施内容	<p>全ての従業員に自社施設（フィットネスクラブ）利用を推奨しています。また、社員のご家族（両親、祖父母、兄弟、子）の方々にも自社施設を利用して頂くことを推奨しております。これは申請を行うことで施設を無料で利用することが出来ます。ご家族が健康でいらっしゃることで初めて、社員の方々が仕事に注力することが出来ると考え、このような取り組みを実施しております。また、比較的運動が不足しがちな本社部門については、週2回就業時間中に「フィットネスアワー」という時間を設けてジムでトレーニングを行ってもらい、運動を習慣化する働きかけを実施しております。</p>				
実施効果					

会社名	新東工業株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
			●	●	
	【その他の内容】				
重点課題 ポイント	社内の組織に健康管理チームを新設。社員の心身の健康保持増進施策、疾病予防施策を計画的に実施し、健康で働きやすい職場環境の整備を行う。特にメンタルヘルス対策に重点を置き、「未然防止、啓発」「早期発見、早期治療」「職場復帰支援、再発防止」を行う。				
実施内容	<p>(1)疾病予防・早期発見</p> <ul style="list-style-type: none"> ①定期健康診断において、法定項目以上の受診項目で実施 ②保健師による健康チェックの実施 ③有所見者へ個別に二次・再検査の受診勧奨 <p>(2)メンタルヘルス</p> <ul style="list-style-type: none"> ①社員のメンタルヘルス教育：経営者向け勉強会／管理職向け勉強会／階層別教育（昇格時に実施）でメンタルヘルス対策のプログラムを導入 ②メンタルヘルス対策の啓発 <ul style="list-style-type: none"> ・社内報にメンタルヘルス関連の記事を掲載（隔月） ③相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> ・社内に相談窓口を設置（案内ポスターを作成し、構内及び各事業所に掲示） ④健康チェックの実施 <ul style="list-style-type: none"> ・人事異動者の健康チェック（異動3ヵ月後） ・各事業所へ訪問しての健康チェック ⑤職場復帰支援プロセスの明確化 <ul style="list-style-type: none"> ・主治医、産業医、臨床心理士との情報交換 ・職場復帰計画の打ち合わせ実施 ・職場受け入れ教育の実施 ・再発防止対策の実施 				
実施効果	<p>(1)疾病予防・早期発見</p> <ul style="list-style-type: none"> ・二次・再検査の受診率の向上 ・保健師の健康アドバイスによる健康意識の向上 <p>(2)メンタルヘルス</p> <ul style="list-style-type: none"> ・メンタルヘルス教育実施後のアンケートでは約9割が有意義と回答 ・社内報の記事掲載によりメンタルヘルスに関する意識の向上 ・相談窓口では月平均20件の相談対応 ・健康チェック実施による不調者の早期発見 ・職場復帰支援の明確化による再発者の抑制 				

会社名	住友電気工業株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
		●	●	●	
	【その他の内容】				
重点課題ポイント	<p>創業以来、住友の伝統である「事業は人なり」と言われる人間尊重に立脚した経営を受け継いでおり、中期経営計画においても人材基盤を持続的な発展成長のための最も重要な経営資源の1つと位置づけている。今後、健康増進活動に取り組む社員への積極的な支援と組織的な健康増進施策の推進により、健康意識の高い社員を増やし、「社会から高く評価され、信頼されるとともに、社員が健康で生き生きと活躍できる」企業グループを目指す。</p>				
実施内容	<p>本年度下期より健康経営の実現に向けた労働衛生健康管理委員会を発足し、以下のテーマについて具体的な検討を進めていく。</p> <p>(1) 住友電工グループ健康経営宣言の採択 3つの重点対策の具体的進め方の検討</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社員や家族の健康増進活動への支援（ロコモの予防、健康寿命の伸長） ・生活習慣病対策（禁煙、節酒運動の推進、メタボの予防・改善） ・メンタルヘルス対策（4つのケアとメンタルヘルス体制の構築） <p>(2) 社員の健康の「見える化」</p> <ol style="list-style-type: none"> ①健診項目・判定基準の統一 ②健康診断の完全実施と健診結果のデータベース整備による異動時のポータビリティ確保 ③健診機関の統一 ④健康づくりのPDCAサイクル ⑤SEI CSR報告書への掲載 <p>(3) ストレスチェック義務化法に対応したメンタルヘルス体制の構築</p> <p>(4) 当社主要拠点、関係会社への方針・施策の展開</p>				
実施効果	未評価				

会社名	セイコーエプソン株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
	●	●	●	●	●
	<p>【その他の内容】</p> <p>過重労働による健康障害防止の取組み・感染症対策・受動喫煙防止対策</p>				
重点課題ポイント	<p>中期計画「健康エプソン 21」を制定し、「過重労働に関する健康管理」「生活習慣病予防」「こころの健康」を重点分野と位置付け、業務に起因する健康障害を起こさないよう安全配慮に努めています。また、社員が自立的に行う健康管理を支援することにより、社員の心と体の健康保持増進を図っています。</p>				
実施内容	<p>①体力増進：健康フェアにおける体力測定、健康づくり活動でのポイントラリー等のウォーキングイベント</p> <p>②食事・生活習慣改善：定期健康診断結果に基づき社内の事後措置要綱に沿って、栄養、運動、喫煙等の生活習慣改善に関する個別指導。新入社員、中堅社員、主任層、管理職等の対象別に生活習慣と健康に関する教育研修の実施</p> <p>③疾病予防・早期発見：がん検診の受診促進、要精検者・要医療者への受診勧奨</p> <p>④メンタルヘルス：各種教育研修（全社員対象 e-ラーニング等）、ストレスチェックと事後フォロー、相談窓口設置、復職プログラム運用、職場自律活性度調査に基づく職場改善活動の推進</p> <p>⑤過重労働による健康障害防止：法規制を上回る独自基準での長時間労働健診と事後フォロー</p> <p>⑥感染症対策：社内 Web での啓発、全社員対象 e-ラーニング「職場における感染症拡大防止対策」の実施</p> <p>⑦受動喫煙防止対策：屋内喫煙所全廃に向けた取組み</p>				
実施効果	<p>中期計画「健康エプソン 21」において評価指標および目標値を設定して推進し効果を上げている。指標抜粋：長時間労働健診実施率、海外渡航制限者割合、生活習慣病 6 項目有所見者割合、メタボ該当・予備群割合、喫煙者割合、メンタル不調による休務者割合、初回メンタル復帰者の 1 年間の出勤継続率、ストレスチェック結果による社員の活気・働きやすい職場指標となる項目の経年推移</p>				

会社名	積水化学工業株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
		●	●	●	
	【その他の内容】				
重点課題 ポイント	<p>1. メンタルヘルス不調者の休職日数を遡減 現状不調者数約 1.14%（グループ全社 2 万人中） 不調者のうち 30 日以上の欠勤者 0.5%も居り、 世間平均並である。 また一人あたりの欠勤日数も 140 日と長い</p> <p>2. 職場のエンゲージ度合をあげる 2013 年度の従業員エンゲージメント調査で、エンゲージメントの指数が世間水準より低い</p>				
実施内容	<p>1. メンタルヘルス不調者の休職日数を遡減</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 重点事業場への訪問による幹部層の意識変化 ・ ライン向けメンタルヘルス研修の実施による知識向上 ・ 傾聴塾の実施によるスキル向上 ・ カウンセリングルームの設置推進 <p>2. 職場のエンゲージ度合をあげる</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職場のコミュニケーションの活性化に向けて、双方向コミュニケーション研修の立案、展開中 				
実施効果	<p>1. メンタルヘルス不調者の休職日数を遡減 不調者数は微増しているものの、長期欠勤率は 0.5%から 0.25%と約半減した</p> <p>2. 職場のエンゲージ度合をあげる まだ、2014 年度より着手したばかりで検証未</p>				

会社名	株式会社セブン&アイ・ホールディングス				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
	●	●	●	●	
	【その他の内容】				
重点課題 ポイント	<p>従業員の健康は従業員の生活を充実させるとともに企業に活力を生み出す大切な財産であるという考えの下、2013年5月に『健康経営プロジェクト』を立ち上げ（後に『セブン&アイ健康経営委員会』に発展）、グループ各社の人事責任者、健康管理部門の役員、健康保険組合の常務理事等で協議を重ね、2014年10月にグループ会社共通の取り組みとして『健康宣言 2018』を開始。グループ全体、また個社毎に取り組みを実施中。</p>				
実施内容	<p>■5つの目標を設定 1、適正体重を維持し、生活習慣病を減らす。2、喫煙率の減少。3、女性特有のがんの認知度を上げる。4、社員イキイキ度アップ。5、ワーク・ライフ・バランスの推進。</p> <p>■この目標に基づき、以下の様な施策を実施</p> <p>【グループ全体】①情報提供：個人向け健康ポータルサイトの導入②体力増進：ウォーキングキャンペーン③食事・生活習慣：相談窓口の設置、食堂でのヘルシーメニューの提供、減塩キャンペーン、メタボ予備群対象者への保健指導、ポイント付与（健診結果優良者・非喫煙者・健康チェック・行動目標チェック・バイタル登録）、グットバイメタボキャンペーン、禁煙キャンペーン④疾病予防・早期発見：相談窓口の設置、高リスク者への受診勧奨、乳がん検診受診キャンペーン⑤メンタルヘルス：相談窓口の設置、カウンセリング、ストレスチェックの集団分析</p> <p>【個社】①全社的な会議で健診結果の説明②スポーツ大会等</p>				
実施効果	<p>■社員食堂において減塩食を提供し、減塩食喫煙者と通常食喫煙者で体重・血圧・尿中塩分の比較評価を行った結果、統計的に有意義な結果が得られ、以降の減塩指導・健康教育に繋げると共に、定期的に減塩食メニューの提供を行っている。</p> <p>■肥満・喫煙に関する今後の目標値①BMI 25.0以上の割合を2018年3月までに男性28.0%、女性18.0%以下にする。②喫煙率を2018年3月までに24.0%以下にする。</p>				

会社名	株式会社ソフトクリエイトホールディングス				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
					●
	【その他の内容】				
	禁煙手当および禁煙外来の医療費支給				
重点課題 ポイント	社員の健康増進のため、喫煙者の禁煙を会社として後押しする				
実施内容	禁煙外来にかかる医療費の全額会社負担 禁煙成功者へ禁煙成功後1年間、1カ月につき1万円の禁煙手当支給				
実施効果					

会社名	損害保険ジャパン日本興亜株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
			●	●	
	【その他の内容】				
重点課題 ポイント	<p>社員が持てる能力を十分に発揮し、生産性や創造性向上による会社業績向上という好循環を実現するためには、社員が心身ともに健康で、意欲的に働くことができる環境の整備が必要です。</p> <p>当社では、健保組合と共同・連携し、疾病予防や健康管理に繋がる健康診査と保健指導に重点を置き、疾病予防や早期発見を目指しています。</p> <p>また、メンタルヘルス対策として、中長期的視野に立ち継続的かつ計画的に4つのケアに取り組んでいます。</p>				
実施内容	<p>1. 疾病予防・早期発見</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定健診・特定保健指導の対象を35歳以上に拡大し、特定健診を生活習慣病予防健診として人間ドックとほぼ同様の健診項目に拡大し実施 ・婦人科健診、前立腺がん検診、肺がん健診、脳ドック等各種検査の受診を推進 <p>2. メンタルヘルス対策</p> <p>①セルフケア</p> <p>ストレスチェック、階層別研修への導入、専門家による相談対応を実施</p> <p>②ラインケア</p> <p>ストレスチェックの組織診断結果の活用、マニュアル配備、階層別研修への導入を通じ、職場環境の改善を通じたストレス軽減、社員の相談対応を実施</p> <p>③事業場内産業保健スタッフによるケア</p> <p>社内健康管理スタッフが社員の活動を支援し、産業医による保健相談・指導、本社看護師・保健師による電話相談を実施</p> <p>④事業場外資源によるケア</p> <p>健保組合、福利厚生制度「WELBOX」、各地区の産業保健センターおよび損保ジャパン日本興亜ヘルスケアサービス社との提携による相談窓口を設置</p>				
実施効果					

会社名	大正製薬株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
				●	
	【その他の内容】				
重点課題 ポイント	<ul style="list-style-type: none"> ・労働環境の変化や負荷の増加によるメンタルヘルス不全者の増加 ・労働安全衛生法による健康の保持・増進、過重労働対策 ・メンタルヘルス不全の早期発見と適切なケアの必要性 				
実施内容	<p>①カウンセラー室ホットラインの設置 社外EAPと契約し、イントラネット上に社員が直接相談できる窓口を設置</p> <p>②時間外勤務削減に向けての意識付け 長時間勤務者の削減を目指し、該当者の所属する部署長は対応策を提出</p> <p>③社内イントラネットへのメンタルヘルス情報掲示 メンタルヘルス情報の掲示やセルフチェックなどを掲載</p> <p>④メンタルヘルス教育の実施 全社員を対象としたメンタルヘルスセミナーの開催 マネージャー研修を通し、管理職を対象とした教育を実施</p>				
実施効果	<ul style="list-style-type: none"> ・メンタルヘルスに対する正しい知識の浸透 ・メンタルヘルス不全者の顕在化と早期対応 ・契約EAPと連携したフォローや復職支援の実施 				

会社名	大成建設株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
				●	
	【その他の内容】				
重点課題ポイント	<p>「人がいきいきとする環境を創造する」のグループ理念のもとに、当社では「社員がいきいきと働ける労働環境を整備する」ことを目指していることに加え、本年度より始まるストレスチェック制度のスタートにあたり、特に重点課題の1つとして「メンタルヘルスの充実」を掲げた。</p>				
実施内容	<ul style="list-style-type: none"> ・当社は2001年10月より社員組合と共同して外部の専門事業者に委託して「従業員援助プログラム（略称EAP）」を導入。これは社員の心の健康保持のために職場以外の問題に関する相談にも幅広く対応する仕組みであり、メンタル不調の早期発見、社員のストレスケアに実績をあげている。 ・メンタル不調からの復職支援を強化するために、2006年にリハビリ入社制度を導入、2008年に社内「EAP相談室」を開設、専任スタッフによる社員からの個別相談、復職指導等を推進している。 ・メンタル不調を未然に予防する取組みとして、長時間労働した社員に産業医等による面接指導の受診を義務づけるとともに、組織としてメンタル不調の予防、早期対応に取り組むために、管理職社員を対象とするラインケア研修等を実施している。 ・今後は、メンタルヘルス・マネジメントを、社員のダイバーシティ推進や能力開発・教育と緊密に連携させて、総合的に就労環境を向上させる体制作りを進めていきたい。 				
実施効果	<p>・啓蒙活動、教育によりメンタルヘルスに対する社員の理解は確実に向上し、「従業員援助プログラム」「EAP相談室」等の利用促進により、メンタル不調の予防・重症化の防止・復職フォローに成果をあげている。</p>				

会社名	大同特殊鋼株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
			●	●	
	【その他の内容】				
重点課題 ポイント	<p>05年の重大災害とメンタル起因の自死を受け、『攻めの安全と健康』と称し、取組みを開始した。このうち健康については、メンタル発症予防と発症者の徹底ケアに取り組んだ。</p> <p>14年より、健康保険組合のデータヘルス計画策定に共同で取り組み、実態調査で在職死の原因はガンと生活習慣病であることを確認した。これを受け、フィジカル対策に全社方針として取り組むことを決定し、本年より開始したところである。</p>				
実施内容	<p>メンタルヘルスについては、一次・二次・三次予防それぞれに取り組んできた。</p> <p>一次予防としては、セルフケア、ラインケアの理解と実践ができるように教育を強化した。部長・室長・係長といった役職就任時の階層教育や、新入社員・二年目・五年目といった年次の集合教育を行うと共に、各所で保健師による出前教室で毎年、全員教育を開始した。</p> <p>また、ストレスチェックの結果を基に高ストレス職場の自主改善活動にも取り組んだ。</p> <p>二次予防としては、統括部門に専任のメンタル対応者を設置し、外部の専門会社との契約も行き、保健師、専任者、外部対応と、メンタル発症者の状態・要望に沿う体勢とした。</p> <p>三次予防としては、産業医・保健師・職場の上長が連携して復職支援する体勢とした。</p> <p>フィジカルヘルスについては、在籍時の重篤疾病発症による死亡ゼロを掲げ、ガンの早期発見、早期治療のためのガン検診受診率向上と検診後の精密検査受診の徹底の取組みを開始したところである。</p>				
実施効果	<p>メンタルヘルスについては、個人を対象とした予防活動と職場を対象としたストレス低減活動の両輪と、発症者の個別対応で成果がでている。新規メンタル発症者が、活動の開始前（05年）から現在までに概ね半減している。</p> <p>フィジカルヘルスについては、本年より取組みを開始しており効果はこれからの段階にある。</p>				

会社名	太平洋工業株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
	●	●	●	●	
	【その他の内容】				
重点課題 ポイント	社員の特定健診結果では、各項目（BMI、血圧、コレステロール、血糖等）において所属する健康保険組合の平均的な有所見率となっている。しかしながら、国の2020年目標数値とは大幅な乖離があり、生活習慣病予防に会社として取組みを強化する必要がある。				
実施内容	<p>①秋の健康づくりキャンペーン</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 所属する健康保険組合の活動に参画し、毎年の「秋の健康づくりキャンペーン」を社内展開。 ・ 9月1日～11月30日までの3ヶ月間、運動の週間づけと歯のケアを中心に全員が活動に参加。 <p>②食生活改善キャンペーン</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 毎年、各工場にて保健師、看護師によるパネルを使つての食育指導を実施。 ・ 毎月2回、各工場でヘルシーメニューを給食メーカーと協力して、社食にて提供。 <p>③特定保健指導</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 四半期に一度のペースで、メタボを始め有所見者の中から、積極的支援・動機づけ支援者をリストアップし半年間に渡る健康指導を実施。 <p>④メンタルヘルス対策</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ セルフケア、ラインケアに関する小雑誌を社員全員に配布。 ・ 発症から職場復帰までの「メンタルヘルス復帰支援プログラム」を策定し運用中。 				
実施効果	<p>①秋の健康づくりキャンペーン</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 運動習慣づけでは社員の約7割が個々の目標を達成。 <p>②食生活改善キャンペーン</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 健康的な食生活への関心は高いが、実際の改善行動までは至っていない。 <p>③特定保健指導</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 14年度は、対象者を30歳代まで拡大して実施。若年層から生活改善の動機づけを行った。 <p>④メンタルヘルス対策</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 復帰支援プログラムは有効に運用され、スムーズな復職となっている。 				

会社名	大豊工業株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
		●	●	●	
	【その他の内容】				
敷地内禁煙活動					
重点課題 ポイント	<ol style="list-style-type: none"> 1. 喫煙率低減活動（2014 年度全社喫煙率 36.3%） 2. メンタル休業者未然防止活動（2010～2014 年度平均休業者 24 名） 3. 肥満率低減活動 肥満率（2010～2014 年度平均肥満率 29%） 				
実施内容	<ol style="list-style-type: none"> 1. 脱・たばこ作戦参加者募集 部署別喫煙率を発表し、参加者を募った。 参加者、各部 健康推進委員を対象に禁煙セミナー開催。 禁煙メール、手紙発送。禁煙外来紹介、禁煙ノート作成。（スタッフとの交換日記風） 2. 階層別教育 新人・一般 : セルフケア 昇格前、後 : ラインケア 職制 : ストレスチェック後の役割について教育 ストレスチェック制度導入 職場分析後、ラインケアにて早期発見、健康管理室につなぐ その後からカウンセリング実施する 3. 特定保健指導の継続。体重票、ノート記載。（スタッフとの交換日記風） <p>以上の 1～3 を現在取組み中の活動を通して、各項目の低減活動を強固なものにしていく予定。</p>				
実施効果	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2006 年度には、51.3%の喫煙率だったが、2011 年度から 40%以下になり、現在に至っている。 2. 2011 年度 27 名、2012 年度 29 名のメンタル新規休業者がいたが、2013 年度以降は 21～22 名で推移している。 3. 2010 年度全社肥満率 32%であった。2014 年度は 27.5%と低下している。 今年度は定期健康診断前（10 月実施）でまだ評価できていない。 				

会社名	株式会社大和証券グループ本社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
	●	●	●	●	●
	【その他の内容】				
健康増進に向けた社員の取り組みにポイントを付与し、55歳以降の給与に反映させることで、社員の自発的な健康増進活動を支援					
重点課題ポイント	レセプトデータ等の分析により、社員の疾病の中心が「生活習慣病」であることがわかり、健康増進対策の中心を「生活習慣病」と位置付けた。また、ハイリスク者（健診で病院の診察が必要と判定された人）の診察率が低かったため、「ハイリスク者対策」を最優先課題とした。併せて、全グループ社員の健康意識を段階的に高め、将来のハイリスク者を減らすことを目指し、各種施策や啓発活動の取り組みを行うこととした。				
実施内容	<ul style="list-style-type: none"> ○人事部、産業保健スタッフ（産業医、保健師）、健保組合が強固に連携し、一体となって取り組みの検討からアナウンスまでを実施 ○「健康診断が時系列で閲覧できるWebサイト」を導入し、自身の健康状況を「見える化」とするとともに、各社員の健康状況に合わせて必要な情報の提供を開始 ○健康診断受診後、診断結果を通知する際に、何らかの所見があった者（有所見者）に対して「有所見者受診確認票」（イエローペーパー）を同封し送付。イエローペーパーでは、社員に①速やかに医療機関を受診し、診察医の意見を記入してもらう、②受領後1か月以内に診察医の意見が記入されたイエローペーパーを医務室に提出すること、の2点を義務づけ ○産業保健スタッフによる社内イントラでの頻繁な情報発信（健康教育）と、WEB・冊子による個別の健康状況に応じた情報提供による動機付け ○ウォーキングイベント ○腹八分目キャンペーン ○禁煙支援対策 				
実施効果	<ul style="list-style-type: none"> ○人事部、産業保健スタッフ、健保組合の連携により、各主体の対策が統制され、異なる立場の考え方が融合し新しいアイデアも生まれ、従来に比べそれぞれの存在感が向上、社員への発信力が高まった ○イエローペーパーの導入により医療機関の受診率向上に効果をもたらし、ハイリスク者の症状の重症化・慢性化を防止することに役立っている ○社員の健康意識が高まり、本人主体の生活習慣病改善の実施・継続に役立っている 				

会社名	大和ハウス工業株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
	●	●	●	●	●
	【その他の内容】				
平成 20 年 3 月 24 日付、会長・社長・健康保険組合理事長連名で「大和ハウスグループ健康増進運動の推進の件」を全グループ会社に通達。社員個々の心がけ、事業主の責任、健康保険組合の役割を明記。					
重点課題ポイント	<p>①社員に健康で働きやすい職場環境を提供する。(過重労働の禁止、メンタルヘルスケア、ワーク・ライフ・バランス推進、他)</p> <p>②定期(特定)健診の完全実施。(業務都合による免責なし) 特定保健指導の実施率向上。(健康改善研修による指導)</p> <p>③社員の健康状態を常に把握し、疾病者には休養・治療勧奨するとともに、必要とあれば業務制限も配慮する。(産業医の役割推進)</p>				
実施内容	<p>①食事・生活習慣改善：メタボ対策として特定健診の受診率向上、栄養相談・運動習慣等の個別指導の実施。</p> <p>②データヘルス計画：平成 26 年度、モデル組合として国より選定、モデル先進事業実施・報告。</p> <p>③宿泊型新保健指導：平成 27 年度、モデル組合として国より選定、9 月に実施予定。</p> <p>④疾病予防・早期発見：健診受診率 100%の確保、生活習慣病・がんの健診項目の充実(他に石綿健診も実施)、二次精密検査 100%受診のため紹介状を同封・受診アンケート実施。</p> <p>⑤メンタルヘルス：カウンセリングの外部相談窓口を設置しホームページでの利用促進。心と体の「24 時間無料電話相談」の利用促進。新任管理職研修実施時、および人権研修実施時にメンタルヘルス研修を組み入れ実施。また、残業時間 80 時間/月を超えた社員に対して産業医より面談を実施。</p> <p>⑥体力増進：スポーツクラブの利用促進のため案内を実施。</p>				
実施効果	<p>①体力増進：スポーツクラブの利用年間 2,152 回(1,061 回)、月会費会員 1,476 名(997 名)</p> <p>②食事・生活習慣改善：特定健診の受診率 98.0%(96.5%)、特定保健指導の実施率 26.5%(10.6%)</p> <p>③メンタルヘルス：外部相談窓口利用回数年間 870 回(単体)、管理職へ登用時にメンタルヘルス研修実施年間 244 名。(グループ全体) ※()内は 25 年度数値</p>				

会社名	武田薬品工業株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
	●	●	●	●	
	【その他の内容】				
重点課題 ポイント					
実施内容	<p>①体力増進：健保組合と連携してのウォーキングイベント開催</p> <p>②食事・生活習慣改善：保健師による個別指導の実施、社員食堂でのヘルシーメニューの提供</p> <p>③疾病予防・早期発見：健保組合と連携しての人間ドックの受診勧奨、各種がん検診の導入（乳がん、子宮がん、前立腺がん）、企業内歯科検診の実施、企業内インフルエンザ予防接種の実施、禁煙キャンペーンの実施</p> <p>④メンタルヘルス：EAPによる相談窓口設置、定期的なストレスチェックとその結果の組織分析、メンタルヘルス研修の実施</p>				
実施効果					

会社名	田辺三菱製薬株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
			●	●	●
	【その他の内容】				
全社の健康管理運営体制を構築					
重点課題ポイント	<p>③定期健康診断に加え疾病予防健診または人間ドックの受診を奨励し、できるだけ疾病予防・早期発見を可能とする。</p> <p>④ストレス診断結果について組織への報告することによる状況の周知、また高ストレス者へのフォロー確実に行う。</p> <p>⑤休職前後および職場復帰等に関して全社一律の対応を行うとともに、本社事業所間の意思疎通が重要である。</p>				
実施内容	<p>③人間ドック受診ができない場合でも定期健康診断時に疾病予防健診も受診できるようにしている。疾病予防検診については二次検査等の受診勧奨や希望者には健康相談を実施。</p> <p>④主な事業所にはメンタル専門医を配置し、相談・面談等を実施。ストレス診断を毎年実施し高ストレス者へのフォローの実施と組織分析結果について各本部／関係会社の責任者および各人事労務責任者にフィードバックをしている。</p> <p>心健康づくり宣言を社長より表明し、各事業所での取り組みを社内開示している。</p> <p>メンタルヘルスガイドブックを作成して職制や健康管理業務従事者が運用マニュアルとして利用。</p> <p>社内相談窓口や産業保健スタッフの紹介と社外の相談窓口を設置。</p> <p>⑤健康管理体制内の各役割も明確することにより、休職前後や職場復帰の対応も統一化され、本社・事業所間のコミュニケーションがよくなった。</p>				
実施効果	<p>③がん検診の受診率はもっと向上させなければならないが、がんの早期発見により、進行がんを予防でき、療養期間を短縮できた。</p> <p>④ストレス診断の結果、高ストレス者に該当する方は年々減少している。</p> <p>社内メンタル医へ上司からの相談件数も増え、早期介入ができるケースが増えた。</p> <p>⑤定期健康診断結果につき、要フォロー者に対して人事担当部門から受診勧奨することで必ず受診しなければならない方については全て受診した。</p>				

会社名	鉄道機器株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
			●		
	【その他の内容】				
重点課題ポイント	少子高齢化による労働人口の減少、メンタルヘルス不調者の増加、生活習慣病の増加等による医療費の増大等、労働力の維持・確保はますます重要になっている。				
実施内容	社員全員に健康診断を受けてもらい、健康診断の結果については総務部門だけでなく経営者も共有し、その結果に異常があった場合は、本人に対して必ず再検査を促すことを実施している。				
実施効果	現在具体的な効果としてはまだ見えていない段階であるが、健康づくりの取り組みが、社員のモチベーションに繋がっていくよう取り組んでいきたい。				

会社名	東京海上日動火災保険株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
	●	●			
	【その他の内容】				
重点課題ポイント	将来的な生活習慣病の発症予防には若年時からの肥満対策が有効であると考え、特定保健指導の対象となる前段階の若年社員についても、一定の条件に該当する者を対象に「Let's Get Fit」と題して生活習慣改善に向けて取り組む機会を提供し、全店で若年層肥満対策を推進している。				
実施内容	<p>【対象者】</p> <p>4月1日時点で38歳以下の社員のうち、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定保健指導の基準 ・BMI\geq25 ・20歳から10kg以上の体重増加がある <p>のいずれかに該当する者（参加は任意）</p> <p>【実施内容】</p> <ol style="list-style-type: none"> ①産業保健スタッフから対象者に参加案内メールを個別に発信 ②エントリー時に参加者自らが目標体重を設定するとともに、「食生活」「身体活動」「飲酒習慣」の分類毎に設定された標準的なアクションプランもしくは自主策定したアクションプランの中から3つを選択 ③全店で12週間の取組期間を設定し、情報提供冊子・体重計・歩数計・記録表等のツールを活用しながら、各自が選択したアクションプランを実行 ④取組期間中に13回、産業保健スタッフから参加者に「weekly 通信」として栄養・運動を中心とする情報提供と状況確認のメールを発信する等、個別フォローを実施 ⑤プログラム終了後に参加者がアンケートを提出し、振り返りを実施 				
実施効果	<p>2014年度のエントリー数は200名で、完了率は69.5%、改善率（完了者のうち改善が図れた社員の割合）は74.1%であった。</p> <p>（2013年度 エントリー数：148名 完了率：69.6%、改善率：64.1%）</p> <p>さらなる効果を得るために、毎年プログラムの見直しを行うとともに、より若年層の社員に合わせた情報提供を行っている。</p>				

会社名	東京急行電鉄株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
	●	●	●	●	
	【その他の内容】				
重点課題ポイント	社員の企業人としての生活は長期にわたることから、その間の健康保持・増進は、働く場を提供している会社にとって最重要活動だと認識している。弊社は企業立病院として東急病院を運営しており、従業員への健康診断の実施、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る。				
実施内容	<p>【体力増進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職場における体操の実施 ・ ウォーキング促進活動（歩数計の配布、歩行奨励・表彰等）の実施 ・ 運動会、ウォーキング大会などスポーツイベントの開催 <p>【食生活改善】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 生活習慣改善に関する基礎知識を、産業医や保健スタッフ等の講義、面談で情報提供 <p>【疾病予防】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 役員、統括部長以上の人間ドッグ実施 ・ 永年勤続表彰者に人間ドッグ利用券を配布 ・ 保健師による事業所の巡回保健指導により、健康意識の底上を実施 <p>【メンタルヘルス対策】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ メンタルヘルスチェックシートを異動3か月に配布、本人に記入させ、必要に応じて産業医、保健師との面談を実施。場合により、上長と産業医の面談を行い職場環境調整等を行う。 ・ 所定外労働が一定時間を超えると、保健指導チェックリストを提出させ産業医が確認。必要に応じて、産業医による面談を実施。 				
実施効果	<ul style="list-style-type: none"> ・ メンタルヘルス対策によりメンタル不調者の休業日数が減少 ・ 平均勤続年数が長く、離職率が低い 				

会社名	東京センチュリーリース株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
			●	●	●
	【その他の内容】				
長時間労働是正					
重点課題ポイント	<p>③-1 職場における季節性インフルエンザ集団感染リスクの低減。</p> <p>③-2 海外出張者の体調リスク管理。</p> <p>④ メンタル不調者の早期復帰、発生予防。</p> <p>⑤ 長時間労働を是正し、従業員の健康保持・増進による満足度と生産性の向上および、企業としての業務効率化・労働生産性の向上を推進。</p>				
実施内容	<p>③-1 本社事業所内で、希望者に対してインフルエンザワクチンの集団予防接種を実施。就業時間内の接種を認めているが、費用については全額自己負担。</p> <p>③-2 定期健診結果を利用し、産業医の指示に基づき海外出張に一定の制限を設定。産業医が指摘した所見を有する従業員で海外出張の予定がある者については、事前に専門医を受診し海外出張の可否を確認することを義務付け。</p> <p>④ 社内および健保の相談窓口に加え、外部 EAP 機関のカウンセリングサービスも導入し、従業員が相談しやすい環境を整備。復職予定者に対しては、状況により医療機関の復職支援プログラム利用を斡旋。</p> <p>⑤ 毎年、7～8月を早帰り促進期間に設定。原則 18 時までの退社を励行、各種社内システムも 18 時に稼働停止。また、年間を通じて休暇取得日数が少ない従業員に対して、人事部から上長へ状況確認を行い休暇取得を勧奨。</p>				
実施効果	<p>③-1 受診率は 2013 年度・48%から 2014 年度・56%へ向上（対象者 938 名中、524 名受診）。</p> <p>③-2 2014 年度は対象者 5 名が専門医を受診した結果、いずれも海外出張の実施に問題ないことを確認。</p> <p>④ 上記施策を推進した結果、2015 年 9 月時点でのメンタル不調による休職者数ゼロ。</p> <p>⑤ 年間総実労働時間の減少（2013 年度平均 1,839 時間、2014 年度平均 1,826 時間）。</p>				

会社名	株式会社東芝				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
		●		●	
	【その他の内容】				
重点課題 ポイント	<p>すべての従業員が安全と健康に関して一つの方針を共有するため、「東芝グループ安全健康基本方針」を2004年に制定、社長をトップとする体制で行っている。</p> <p>注力しているのは「メンタルヘルスと生活習慣病への対策」。リスクの高い人と社員全体のそれぞれに適した取り組みを実施している。</p>				
実施内容	<p>メンタルヘルス対策では、管理職（昇格者含む）を対象としたラインケア教育と全従業員を対象にeラーニングによるセルフケア教育を実施している。メンタルの不調で休職している人には、職場復帰支援プログラムなどで対応している。プログラムでは、職場復帰の条件を規定。基準を明確にすることで、本人、主治医、産業医などが共通の認識で復帰の可否を判断できるようにしている。メンタル休職者には、独自に作成した「療養のしおり」を配布。療養中の過ごし方に関するガイドラインや自己診断チェックシートなどで構成されている。</p> <p>生活習慣病対策では、2011年から、健康診断の結果をもとにした「就業区分判定基準」を導入している。5段階に区分し、レベル1、2は通常勤務、心筋梗塞や脳血管障害などのリスクが高くなるレベル3は要配慮、レベル4は海外出張などを禁止する就業制限、要休業のレベル5とし対応している。</p>				
実施効果	<p>メンタルヘルス対策では、メンタル不調者の職場復帰率（年度中に復帰した人数と勤務できている人数の比率）が若干増加傾向にある。</p> <p>生活習慣病対策では、判定基準の導入によって生活習慣病への意識が高まり、特に導入初年度から次年度にかけてレベル3や4に該当する人が低減し、生活習慣病リスクを低減させる効果があった。</p>				

会社名	東燃ゼネラル石油株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
	●	●	●	●	●
	【その他の内容】				
インダストリアルハイジニスト（労働衛生工学専門職）を置き、化学物質や騒音等の職場に存在する健康障害因子を科学的に評価を行い、リスク低減策を検討・実行している。					
重点課題ポイント	<p>労務起因性の健康障害、私傷病の両方を防止するのが健康経営と考えている。そのために、「健康に関する方針」を明確に示し、マネージメントシステムを用いた PDCA を回して健康経営を進めている。経営資源を高リスク分野に優先的に投入する必要があるため、インダストリアルハイジニスト（労働衛生工学担当の専門職）、産業医、保健師、人事労務担当者などの専門家が一体となり、健康保険組合と協働して有効な対策を進めている。</p>				
実施内容	<p>①体力増進：運動クラブへの補助、運動会等のイベント、職場体操</p> <p>②食事・生活習慣改善：健康配慮した食事や情報の提供</p> <p>③疾病予防・早期発見：会社と健保で費用負担する 35 歳以上従業員の人間ドック健診制度、産業医・保健師による個別指導、復職前のシミュレーション勤務制度と復職後の軽減勤務制度期間中（最大 1 ヶ月）の給与維持、インフルエンザ予防接種補助、血液感染予防プログラム、ワーク・ライフ・バランス支援諸制度（フレックスタイム制度、育児休業等出産・育児に関する諸制度、介護休業等家族介護に関する諸制度、年次有給休暇日数の 100%取得の奨励）、海外赴任者への感染症予防と相談</p> <p>④メンタルヘルス：産業医・保健師による面接指導、社内メンタルヘルス教育、ハラスメント防止等の教育</p> <p>⑤その他：職場の有害因子ばく露リスク評価と対策の推進、並びにばく露ハイリスク群に対する特殊健診</p>				
実施効果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 35 歳以上を対象とした人間ドック利用者への補助制度による高受診率の維持および、疾病の早期発見と早期治療による重症化予防の実現 ・ 年度末に有休取得が目標未達の場合、合理的な理由をマネジメントへ報告することが義務付けられており、年次有休取得率（過去 4 年平均で 93%）に貢献した。 ・ 復職前のシミュレーション勤務を制度化し、本人、主治医、職場、産業医、人事の関係者が連携協力して、再休職者が減少した。 				

会社名	東レ株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
	●	●	●	●	●
	<p>【その他の内容】</p> <p>労使による、ワーク・ライフ・バランスの切り口からの総実労働時間削減、年休取得推進、長時間労働対策</p>				
重点課題ポイント	<p>①全社の安全・衛生・防災・環境委員会の活動方針を踏まえた、各事業（工）場を主体とした健康増進策。</p> <p>②労使による、ワーク・ライフ・バランスの更なる向上を目指したメンタルヘルス対策、長時間労働対策。</p> <p>③東レ健康保険組合の健康増進事業。（特定健康診査・特定保健指導、データヘルス計画に基づく健保と会社による協働の取り組み（コラボヘルス））</p>				
実施内容	<p>①体力増進： 体力年齢測定、万歩計配布、ウォーキング促進活動、グループ関係会社を含めた社内スポーツ大会、各事業（工）場単位での職域対抗スポーツ競技</p> <p>②食事・生活習慣改善： 禁煙支援、各事業（工）場食堂でのヘルシーメニュー提供、寮・寄宿舎での栄養バランスを踏まえた食事提供・生活指導</p> <p>③疾病予防・早期発見：定期健診の実施、特定健康診査・特定保健指導</p> <p>④メンタルヘルス： 全従業員へのストレス診断チェック、個人結果に基づくセルフケア研修、集団分析結果に基づくラインケア研修、メンタルヘルス不全からの復職支援制度（復職判定会議、職場復帰前訓練の実施）</p> <p>⑤その他： 労使による 総実労働時間削減、年休取得促進の継続的な取り組み、生活習慣病予防啓発研修</p>				
実施効果	<p>・ 特定保健指導により、</p> <p>2013 年度積極的支援者のうち、2014 年度検診結果で支援レベルが下がった者：28.5%</p> <p>2013 年度動機付支援者のうち、2014 年度検診結果で支援対象外となった者：32.9%</p> <p>（全体で、支援レベルが下がった者の割合が、支援レベルが上がった者の割合を 17.0%上回った。）</p>				

会社名	凸版印刷株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
	●	●	●	●	●
	<p>【その他の内容】</p> <p>「安全道場」による安全衛生に関する体感教育を全国で実施／スポーツレクリエーションを全国で実施/被扶養者健康診断の受診促進</p>				
重点課題ポイント	<p>当社では、人間尊重の基本理念のもと、グループで働くすべての人々の安全と健康を確保することを、企業の社会的責任と考え、事業活動を行う上で、何よりも優先される重要課題と認識している。（2010年策定の『安全衛生基本方針』にて明記）</p> <p>企業活動の源である従業員の健康維持のため労使および健康保険組合で様々な取り組みを進め、従業員が「やる気」「元気」「本気」で仕事に取り組めるようバックアップしています。</p>				
実施内容	<p>①体力増進 日々の歩数や健康行動を記録するシステム「KENPOS」を活用。</p> <p>②③食事・生活習慣の改善/疾病予防・早期発見 全国各拠点の診療所にて、健康診断結果やその分析をもとにした保健指導、栄養指導および事業所への健康啓蒙活動を実施。食堂では、メニューのカロリー表示、健康食の提供を行っている。</p> <p>④メンタルヘルス対策 休業社員の早期復職にむけた各種規定の整備、メンタル疾患の未然防止や早期対応のための階層別研修、全社員対象の「こころの健康診断」、カウンセリングルーム設置、専門医との顧問契約、管理者向けハンドブックの配布等を実施。また、アート（絵を描くこと）を通じて心身のリフレッシュを図る「アートサロン」を全国で開催している。</p> <p>⑤体感型教育施設「安全道場」による社員の安全衛生意識の向上、スポーツレクリエーションによる健康増進、被扶養者の健康診断受診促進など、多様な取り組みを行っている。</p>				
実施効果	<ul style="list-style-type: none"> ・「KENPOS」は約7,000名が参加中。 ・「アートサロン」は2009年以降全国で定期定期に開催。参加者の8割以上が「心の活性化につながる」「リフレッシュした」と回答。 ・「安全道場」での体感教育受講者は2010年の開設以降全国で38,000名を超える。 ・全国でのレクリエーション開催に加え、約4,000名参加の全社合同運動会も実施している。 ・2014年度被扶養者健診受診率は62.7%。 				

会社名	トヨタ自動車株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
	●	●	●	●	●
	<p>【その他の内容】</p> <p>全社・職場単位でのスポーツ大会・各種イベント開催、安全・健康課題に関する労使での懇談会（年2回）</p>				
重点課題ポイント	<p>【目的】 生産性向上、健保財政改善（会社・従業員の保険料軽減）、CSR、等</p> <p>【目標】 疾病死亡者ゼロ、心身の健康問題による休業防止低減（増加ゼロ）</p> <p>【背景】 企業活動・職場運営・人材（従業員）活用のために健康問題の未然防止が重要な課題となっている。</p>				
実施内容	<p>▼データ活用</p> <p>全社、事業所の健康方針は、管理指標を決めてPDCAを回しながら翌年方針に反映。 また、事業所別の運動習慣・災害件数等の結果は分析後全部長に公開し、優良部署を表彰。 なお、会社活動と医療費分析を含む健康施策について、健保・労組・人事・安全衛生が年2回協議。</p> <p>▼活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・体力増進 . . . 全技能員の体力測定と運動指導（50歳時）、朝礼等での職場体操奨励 ・禁煙指導 . . . 個別指導、お試しパッチ提供、屋内外の分煙・受動喫煙防止 ・食育 社員食堂でのカロリー・バランス情報提供、給食業者と献立・イベント協議 ・健康教育 . . . 職層別教育、職場への出前講話（禁煙、肥満防止、インフルエンザ等） ・保健指導 . . . メタボ・通院中コントロール不良・経過観察改善不良などハイリスク者の指導、受診・精検勧奨 ・メンタルヘルス . . . 相談対応、復職支援、セルフ・ライン教育 				
実施効果	<p>【プロセス指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・喫煙者 : 10年前と比較して 16%減 ・BMI 基準超過者 : 10年前と比較して 2%減 <p>【結果指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・生活習慣病の休務者 : 10年前と比較して 65%減 				

会社名	トヨタ紡織株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
	●				
	【その他の内容】				
重点課題 ポイント	<p>健康な人づくり・健康文化の構築と定着</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 目指す姿：「全社員が、心身ともに健康で、働きがいを持って毎日、安全に働ける職場づくり」 ・ 願い：「全社員が、在職中だけでなく会社退職後も健康で元気に生活できること」 <p>トヨタ紡織の生活習慣病予防活動</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) BMI 値 25 以上（肥満）の対象者低減活動 2) 喫煙率の低減活動 				
実施内容	<p>生活習慣病予防活動内容の詳細</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) BMI 値 25 以上（肥満）の対象者低減活動 <ol style="list-style-type: none"> ①TB（トヨタ紡織）チャレンジ90 <ul style="list-style-type: none"> 自ら選んだ運動・食習慣改善の項目を90日間実践し、達成者には抽選で記念品を贈呈 ②プチット健康セミナー（健康保険組合と共催） <ul style="list-style-type: none"> ・ 自らの血液を採取し、その血糖値を測定を行うことにより運動・食習慣改善に繋げるセミナー ・ 会社就業時間内に実施 2) 喫煙率の低減活動 <ol style="list-style-type: none"> ①禁煙外来利用補助（健康保険組合と共催） <ul style="list-style-type: none"> 禁煙外来を利用して「卒煙」した従業員に1万円を上限に補助 ②禁煙マラソン 第1回60日間、第2回60日間、第3回90日間 <ul style="list-style-type: none"> 喫煙者と援助者がペアになって、禁煙にチャレンジし成功すると抽選で記念品を贈呈 <p>上記取り組みを通じて、生活習慣改善の「気づき」・「きっかけ」を提供し、「行動変容」に繋げる。</p>				
実施効果	現在取り組み中（効果検証中）				

会社名	鳥居薬品株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
				●	
	【その他の内容】				
重点課題 ポイント	ストレスのメカニズムや、思い込まない、抱え込まないことによるストレスの対処法を学び、メンタル不調の予防につなげる。				
実施内容	全従業員を対象に、eラーニングによるメンタルヘルス教育の実施している。				
実施効果	全従業員がストレスへのセルフケア対策を習得していることで、メンタル不調者の発生が減少傾向にある。				

会社名	ナブテスコ株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
		●	●	●	
	【その他の内容】				
重点課題ポイント	<p>【疾病予防・早期発見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・従業員の生活習慣病予防を講じることにより、生産性の向上、将来の医療費削減を目指す。 <p>【メンタルヘルス】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・従業員の心の健康の維持、向上による、組織活性化。様々な観点でのリスク回避。 				
実施内容	<p>【疾病予防・早期発見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・メタボリックシンドロームの該当者・予備軍を抽出し、ナブテスコグループ健康保険組合との共同で、生活習慣の改善を推進している。 ・健保組合が委託する保険師・栄養管理士が就業時間内、又は、E-mail等も活用して、該当者に食事・運動等の観点で直接的にサポートを行い、一定期間後に成果測定を行っている。 <p>【メンタルヘルス】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・EAP業者と契約して外部窓口を設置しており、相談のしやすさ、プライバシーを確保している。国内であれば全国各地に相談員が出向く「駆けつけ型」の相談が可能で、従業員の家族を含めたケアに対応している。 ・また、海外勤務者についてはSkypeや電話での相談に対応している。 ・社内には看護師資格保有者を2名設置しており、メンタルヘルスを含む各種の健康に関する直接的な健康指導の場を確保している。 				
実施効果	<p>【疾病予防・早期発見】</p> <p>連携実施する特定保健指導の受講者の経過について、リスク項目基準値ベースで改善した者は約3割程度、残りは変化なし・悪化する状況。 また疾病予防、早期発見効果の特定には至っていない。</p> <p>【メンタルヘルス】</p> <p>相談しやすい窓口設置により、表面化しているメンタルヘルス関連の発症件数は全体の0.2~0.3%以内に留まっており、一定程度の成果は確保できている。</p>				

会社名	株式会社ニコン				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
	●				
	<p>【その他の内容】</p> <p>ストレスマネジメント（1次予防、2次予防）</p>				
重点課題ポイント	<p>メンタルヘルス（精神疾患）とストレス関連疾患（身体疾患）、すなわち心身両面の健康に職場ストレスが大きく関与しており、これまでの疾病対応中心から、積極的なストレスマネジメントを行い予防活動を中心としていく。6割以上の労働者が抱えている人間関係トラブルを改善していくことで、健康確保と生産性向上の両立を図る。</p>				
実施内容	<p>健康経営は、単に健康問題としてとらえずに、高齢化による労働力低下、人間関係等のストレス問題を健康と生産性の両面から勘案し改善を図っていく。個人の改善以上に職場環境改善と総合的なストレスマネジメント健康経営活動の軸とする。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 定期健診結果を THP 活動の基礎情報として多面的に分析し、個人と職場の指導をさらに充実。 2. ストレスマネジメント：4つの調査分析（ストレス要因・個人特性・緩衝要因・ストレス反応）から個人指導と職場改善を。特に人間関係改善のために個人行動特性を活用し相互理解を図る。 3. 運動指導実践：生活習慣病の原因である肥満改善。さらに過重労働や交代勤務の疲労回復にも適用。 4. 保健・栄養指導：指導基準策定、具体的に日常取り入れられる内容を指導。食堂の栄養改善にも言及。 5. 評価確認：健康度指標と生産性指標を設定し、個人と職場の改善度を評価、PDCA で継続的に活動。 				
実施効果					

会社名	日本電気株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
	●	●	●		
	【その他の内容】				
重点課題 ポイント	<p>当社では、2004年からメタボリックシンドロームに着目し、脳・心臓疾患の発症リスクの高い危険因子を多く有する従業員に対して生活改善指導を行ってきました。</p> <p>2008年4月からは、法改正に伴う特定健康診査・特定保健指導への対応も踏まえ、「NEC Health Innovation21 (NHI21)」活動と称したメタボ施策の強化・充実をはかっています。</p>				
実施内容	<p>法定対策としては特定健診および保健指導の確実な実施によるメタボ改善活動を実施。</p> <p>NEC独自施策としては以下6つの対策を実施。</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 全般対策:健康フェア、歩け歩け大会をはじめとした社員・家族と一体になった健康増進活動実施 (2) 食事対策:社員食堂でのヘルシーメニュー提供強化や食事バランスの表示 (3) 運動対策:THP実施等、運動を通じた各種健康増進活動 (4) 喫煙対策:NEC禁煙デーの実施、禁煙セミナーの実施等の禁煙サポート実施 (5) がん対策:がん検診補助をはじめとしたがん早期発見の取り組み (6) 口腔衛生:食事ごとの歯磨き習慣定着のための取り組み。健康ポイント活動等 				
実施効果	<p>2008年度から2014年度末までの成果として、特にメタボについては24.6%のメタボ削減率を達成し、厚労省の定めた目標値を大きく上回りました。喫煙率については男性で33%から23.1%への削減を達成しました。また、がん健診受診率は男女平均で約40%と目標値(40%)を達成しています。</p>				

会社名	日本発条株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
		●	●	●	
	【その他の内容】				
重点課題 ポイント	<p>（食事）健診結果より脂質、肝機能有所見者率が高いため、全事業所の社員食堂のメニューを食堂業者と共に検討。有所見率の低減、家庭でもヘルシーメニューを意識することが目的。</p> <p>（メンタルヘルス）従業員にストレスチェックを実施。自身のストレスへの気づきを促す。</p>				
実施内容	<p>（食事）全社食堂施策の一覧表を作成したところ、有所見率が低い事業所は施策が充実していることが判明したため、好事例を共有化。キーワードとしてカロリー、塩分が挙げられる。本社地区では労使共催でタニタ弁当試食&トレーナーによる食事指導会を実施。</p> <p>（疾病予防）健診結果に問題がある従業員に対し、看護職が生活習慣改善、食事指導、主治医受診等を個別指導。</p> <p>（メンタルヘルス）ストレスチェック高得点者には看護職（産業カウンセラー）が個別面談。ストレス発散法、認知行動療法などを指導。</p>				
実施効果	<p>健康診断有所見率：毎年微増（全国平均と同傾向）</p> <p>疾病休業日数：横ばい</p>				

会社名	日本郵船株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
		●	●	●	
	【その他の内容】				
重点課題 ポイント	<p>過食・飽食時代の影響により若年層の生活習慣病予備軍が増大や定年延長に伴うシニア層の増加により慢性疾患の発病・重症化など生活習慣病リスクが増加していること、グローバル企業としてハードシッの高い地域への赴任機会が増加していること、女性社員活躍推進にあたり女性社員に対するジェンダーサポートの必要性（出産・育児に加えて女性特有の疾患への対応）などが背景に挙げられる。</p>				
実施内容	<p>①健診受診率 100%達成を目指し未受診者に対する督促を制度化 ②癌の早期発見促進：希望者に対し癌ドックおよび人間ドックを提供 ③健診データを生活習慣病関連項目について分析、リスクの「見える化」を進め、対策を検討 ④禁煙活動を展開 ⑤若年層の生活習慣病リスク対策:特定保健指導対象年齢を「40歳以上」を「35歳以上」に引下げ ⑥トレーナーによる実技セミナー、内臓脂肪測定会などイベントの開催 ⑦「女性用がん総合血液検査」（簡易検査キット）の配布</p>				
実施効果	<p>従前より社員の健康維持・増進に取り組んできたが、2015年度より健康経営をプロジェクトと位置づけ、「健康経営推進プロジェクト」を立ち上げた。現在では上記①～⑦の取り組みを実施中。</p>				

会社名	日本アイ・ビー・エム株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
	●	●		●	
	【その他の内容】				
重点課題ポイント	<p>個人の活力、健康度と生産性の向上を目的としてプログラムの展開を検討実施している。疾病予防・早期発見は、健康保険組合がリードするプログラムに可能な範囲で事業者として協業しているが、健康な社員にフォーカスした、生産性向上とプライベート充実を目的とした、より良い状態 (Well-Being) への動機付けあるいはサポートプログラムの展開を事業者としては積極的にリードして推進している。</p>				
実施内容	<p>①体力増進：Physical activity を計測する wearable device の希望社員への配布。事業所内で workshop 形式による excercise 指導とそれらのビデオを web 掲載することによる全社展開実施。</p> <p>②メンタルヘルス：事業所内で workshop 形式によるストレス解消プログラムを実施。また、ビデオを web 掲載することで全社展開実施。</p> <p>③生活習慣改善：Web による Health Risk Accessment (HRA) ツールを全社員が利用できるように展開し、生活習慣上の問題点の明確化と、改善、動機付けをサポート。</p>				
実施効果	<p>①体力増進：On site workshop (ウォーキング)、リフレッシュ) 参加者数 192 名。</p> <p>②メンタルヘルス (ストレスマネジメント、瞑想、睡眠)：On site workshop 参加者数 247 名。各 On site workshop 満足度、有益度、理解度は 82～85%。行動変容への意識の高まりは参加後に増加 (平均評価値 3→4 へ上昇)。</p> <p>③Web による HRA ツール実施率 7%。</p>				

会社名	日本化薬株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
				●	
	【その他の内容】				
メンタルヘルス研修の全社員への継続的实施					
重点課題ポイント	メンタルヘルスは、本人、家族、会社、専門医などがそれぞれの役割を果たしながら、プライベートに配慮し連携しなければならない難しい問題です。また、その対応のためには、各人が正しい知識を持ち、一人で悩まず、また他の人へ常に配慮を行えるような環境にしていくことが大切である。				
実施内容	<p>平成 17 年に、厚生労働省で示された指針に沿い、4 つのケア（セルフケア、ラインによるケア、産業保険スタッフによるケア、事業場外資源によるケア）を進めるため、社内体制の整備、事業場外資源による相談体制を整備した。事業場外資源の相談は、電話、相談場所へ出向くだけでなく、カウンセラーが相談者のもとへ出向く体制とし、どんなときにも利用しやすい環境を整えた。</p> <p>心の問題は、一人で悩まず相談すること、周囲が気づき対応する等にはメンタルヘルスの正しい知識をもって対応することが大切であり、全従業員に対して継続的に研修を実施する体制とした。</p> <p>研修は、初年度は全社員を対象に実施した。その後は 3 年を 1 クールとして研修テーマを決め実施しており、今年度で 4 クール目となる。研修テーマは、セルフケアを中心に、管理監督者には気づき、対応を加え、社内、社外の体制を上手に利用できる環境作りを行っている。</p>				
実施効果	研修を実施したことによる効果は、特に数値で捉えることはしていないが、研修実施後に本人や気になる従業員に対して上司などから直接カウンセラーに相談することもあり、意識付けの効果はあるものと考えている。				

会社名	日本航空電子工業株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
		●	●	●	
	【その他の内容】				
重点課題 ポイント	1. 食事・生活習慣改善 2. 疾病予防・早期発見 3. メンタルヘルス対策				
実施内容	1. 食事・生活習慣改善 健診データを基に全社的に啓発の必要性が高い生活習慣病の予防・改善促進 PR を実施。 啓発ツールとしてパネル展示や社内報を利用し、食生活の改善や運動の実施等を推奨している。 2. 疾病予防・早期発見 健診結果を基に、高リスク者の受診勧奨・食事改善指導を実施。 また、血管年齢測定器導入等の導入により啓発活動を実施。 3.メンタルヘルス対策 メンタル不調者に対する相談窓口の設置 職場復帰支援プログラムにより、産業医と連携し復職者の継続フォロー実施				
実施効果	評価指標の確認は実施していない。				

会社名	日本生命保険相互会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
			●		●
	【その他の内容】				
	禁煙の推進				
重点課題ポイント	当社では、従業員の高い喫煙率や生活習慣病による健康悪化が健康面の大きな課題となっている中、平成27年度よりスタートした「人財価値向上プロジェクト」において、「健康経営」を掲げ、従業員の健康が会社の成長に繋がるとの理念の下、会社・従業員・健保組合が一体となって健康維持・増進に取り組んでいます。また、特に女性従業員の割合が高いことから、女性特有のがん検診受検勧奨にも力を入れています。				
実施内容	<p>《禁煙推進》 今年度より、社内イントラを活用した Web 研修を定期的 to 実施し、年間を通じた禁煙の啓蒙活動を展開します。研修では、喫煙者本人の健康害に加え、非喫煙者に対する受動喫煙の危険性や、喫煙による業務効率の低下など様々な要素を盛り込んでいます。</p> <p>《生活習慣病の重症化予防》 糖尿病重症化予防の観点から、平成25年度よりハイリスク者に対し、所属長・産業医による個別フォロー面談を実施しています。 具体的には、健診データを活用し、「糖尿病要治療」の判定を受けた従業員には、所属長自らが通院指示を面談にて実施しています。また、中でも、糖尿病の判定に使用する HbA1c が極めて高い従業員に対しては、産業医が治療状況や生活習慣指導を行っています。</p> <p>《乳がん・子宮がん検診推進》 従業員の約9割が女性であることから、健康管理室や健保組合を通じ、40歳以上に対しオプション検診として強く受検勧奨しています。</p>				
実施効果	<p>《禁煙推進》 禁煙については、今年度より取組みを強化しているため、実施効果は現時点では確認できておりませんが、喫煙率の動向は今後継続的に確認・分析していきます。</p> <p>《生活習慣病の重症化予防》 個別面談を実施した従業員のうち約半数は、翌年の HbA1c スコアが 0.3 以上改善しています。</p> <p>《乳がん・子宮がん検診推進》 乳がん検診の受検率は約 60% である一方、子宮がん検診は約 15% に留まっています。</p>				

会社名	日本たばこ産業株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
	●	●	●	●	
	【その他の内容】				
重点課題 ポイント	<ul style="list-style-type: none"> ・生活習慣病予防に対する取り組みの強化 （背景）高血圧は様々な生活習慣病の原因となることから、血圧を下げる取り組みを中心に生活習慣の改善に向けた取り組みを実施。 ・メンタルヘルス対策の強化 （背景）メンタルヘルス疾患の発症率は低いものの、一度発症した場合は、再発するケースが多く、休養が長期化する傾向があることから、継続的な取り組みを実施。 				
実施内容	<p>【生活習慣病予防に対する取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 全ての事業所に血圧計を設置し、社員に対して血圧コントロールの意識付けを実施 (2) ソルセイブを活用した減塩教育、血管年齢測定器を活用した血圧管理イベントの開催等（集団支援） (3) 全社員に対し、保健師による食事・運動に関する面談を実施（個別支援） <p>【メンタルヘルス対策の強化】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理職に対するラインケア研修の実施 ・全社員に対して、セルフケアの観点からストレスチェックおよびメンタル予防講習会、ストレッチ教室等のイベントを開催 ・メンタル疾患の社員に対して、産業医、外部のメンタル専門医等を構成員とする職場復帰審査委員会を定期的に開催し、復帰と判断された場合は、再発防止およびソフトランディングを企図した職場復帰支援プログラム（短時間勤務の適用等）により、フルタイム勤務までのサポートを本人の状況に合わせて実施。 				
実施効果	<ul style="list-style-type: none"> ・健康診断および個別面談の実施率は、ほぼ 100% ・血圧の有所見者率：10.3%（2011年）⇒9.2%（2014年）に減少 ・肝機能の有所見者率：31.8%（ 〃 ）⇒29.0%（ 〃 ）に減少 ・総コレステロールの有所見者率：25.5%（ 〃 ）⇒24.3%（ 〃 ）に減少 ・メンタル疾患を原因とする休職者率は 0.17%（2014年3月末時点） 				

会社名	株式会社野村総合研究所				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
		●	●	●	●
	【その他の内容】				
喫煙率の低減、ワーク・ライフ・バランスの推進					
重点課題ポイント	<p>【NRI の健康課題（認識）】</p> <ul style="list-style-type: none"> 生活習慣病の検査項目が治療域以上の社員が増加する兆し ⇒社員の平均年齢上昇に伴い、さらなる増加が想定される 健診結果（要治療）を放置 ⇒健診の受診率はほぼ 100%だが、結果を自己判断し適切に対応していない社員が多い 長時間勤務・深夜勤務のさらなる削減 ⇒これまでの労務環境改善策により成果が出ているが、更なる改善が必要 				
実施内容	<p>NRI 健康宣言 2022 を策定し、全社に展開 4 つの目標に対して、2022 年までのロードマップを作成し、順次施策に着手 今期の活動としては、以下を予定</p> <ol style="list-style-type: none"> 生活習慣病を減らす <ul style="list-style-type: none"> 健診後対応の必須化 検診結果の定期的な分析 検診結果に対する具体的な情報提供 ストレスを減らす <ul style="list-style-type: none"> 上長向けメンタルケア研修の実施 ストレスチェックの導入 喫煙率を減らす <ul style="list-style-type: none"> 喫煙スペースの削減 禁煙治療に対する支援の実施 ワーク・ライフ・バランスを推進 <ul style="list-style-type: none"> 長時間勤務・深夜勤務の削減・有給取得の推進 NRI らしい働き方を考えるワーキング・グループの立ち上げ <div style="text-align: center;"> <p>NRI健康宣言2022</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> <p>基本方針 野村総合研究所は、社員一人ひとりが長期的なQOL (Quality of life) の向上のため、自らの健康に対して正しい知識・認識に基づき、積極的に取り組むことを支援します。</p> </div> <p>活動目標</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 20%;"> <p>1. 生活習慣病を減らす</p> <ul style="list-style-type: none"> 健診結果への迅速な対応 リスクを減らす体づくり </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 20%;"> <p>2. ストレスを減らす</p> <ul style="list-style-type: none"> 個人・チームでのストレス予防 早期に復職できる体制整備 </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 20%;"> <p>3. 喫煙率を減らす</p> <ul style="list-style-type: none"> たばこを吸わない環境づくり </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 20%;"> <p>4. ワーク・ライフ・バランスを推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働時間の適正化 休日・休暇の取得促進 </div> </div> <p style="margin-top: 10px;">活動の柱 ①社員の健康状態の把握・見える化 ②健康を「自分ごと化」する情報提供</p> </div>				
実施効果	<p>2015 年から 2022 年までを「周知・徹底」「活性化」「浸透」「定着」の 4 つのフェーズに分けて、最終的には、健康の維持・増進に対して、社員が自ら考え取り組む環境を構築する。</p> <p>以下の各項目について、数値目標を設定して推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 健康経営の認知度・理解度 検診結果への未対応率 メタボ該当者・予備軍比率 運動習慣を持つ社員比率 ストレス度合い 喫煙率 長時間勤務・深夜勤務の削減、有給取得率の向上 				

社名	東日本旅客鉄道株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
	●	●	●	●	
	【その他の内容】				
重点課題 ポイント	<p>社員と家族が豊かで健康的な生活を営める福利厚生 の 確立を 経営の重要課題と捉え、担当役員や専任部署（本社、各支社）を設置し、各種施策に取り組んでいます。特に、「究極の安全」をめざす上で重要な社員の健康管理として、直営健診部門等を整備しています。</p> <p>また、多様な人材がその能力を最大限発揮して活躍できる環境整備をめざし、ワーク・ライフ・プログラムやワークスタイル改革に取り組んでいます。</p>				
実施内容	<p>直営の9健診センターにて、社員の定期検診、人間ドック、特保、インフルエンザ予防接種、適性検査等を実施しているほか、企業立病院（東京、仙台）による医療分野での地域貢献に取り組んでいます。また、会社主催の業務研究、社員の気づきによる「My Project」等改善活動を活かし、30歳向けフレッシュアップ研修や、禁煙、飲酒、運動、食事等テーマ別グループワークなど、様々な施策を創出しています。</p> <p>メンタルヘルスケアについて、セルフケア推進のため全社員への冊子配付や直営医療機関への個別相談窓口の設置、ラインケア推進のため全管理者への冊子配付や研修等を実施しています。</p> <p>また、育児・介護従事者のための短時間・短日数勤務や企画部門のフレックスタイム導入に加え、管理職を対象とした「タイムマネジメント会議」開催、「退勤目標の設定」「時報の実施」「会議の時間厳守」など、「メリハリ☆ワーク」の取組みを進めています。</p>				
実施効果	<p>特定保健指導の対象者数は、2012年度には5年前と比較し約25%減少しました。2014年度には社員の約8割がインフルエンザ予防接種を行い、35歳以上社員の約7割が人間ドックを受診するなど社員の健康意識の高まりを感じています。今後も社員と家族の健康増進に取組み、健康経営の意識をグループ会社も含めて高めることで、「信頼される生活サービス創造グループ」として、社会的責任の遂行と持続的成長をめざします。</p>				

会社名	日立金属株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
			●	●	
	【その他の内容】				
重点課題ポイント	<p>組織の効率化、スリム化が求められる時代においては、従業員の一人当たりの責任や作業負荷は増大する。また労働に対する考え方も変化し、生活費を稼ぐためのみならず、個人の生きがいやスキルアップに繋がる労働も求められている。そこで健康である事の重要性は増し、その為に会社は労働環境の改善に努力し、また従業員本人も健康を維持するための努力が必要になっている。</p>				
実施内容	<p>疾病予防・早期発見：高リスク者の抽出・受診勧奨に関しては、定期健診の内容を充実させること、健診受診率の 100%達成。さらに健診で異常を認め、さらに産業医が二次健診を必要と認めたものに対して、精密検査のために紹介状を持たせて 100%二次健診受診を全事業所で達成している。ただし受診後のフォローが不十分な事業所もあり、自己判断による治療の中断など、二次健診後のフォローも治療が終了するまで行うように努力させているところである。</p> <p>また、メンタル不調者に対しては管理監督者向けのラインケア教育や、さらに従業員全員に対するセルフケア教育を繰り返し行って来たため、最近ではメンタル不調者の早期発見・早期対応が出来る様になり、休業者は減少、たとえ休業しても休業期間はかなり短縮している。また休業後の復職支援の仕組みを全社で統一して充実させてから、復職後に再休業に至る者も激減している。</p>				
実施効果	<p>二次健診の受診率向上で、一時的に医療費は増え、また疾病率は上昇したが、2年ほど経過した後、重症の糖尿病や悪性腫瘍など長期療養が必要な者が激減しており、さらに在職死亡する者も激減した。</p> <p>またメンタル不調者についても新規発生頻度や患者数はさほど減少した訳ではないが、休業日数は減少し、また休業期間も半減、さらに復職後に再度休業に至る者がかなり少なくなった事など、大きな成果があった。</p>				

会社名	ヒューリック株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
		●	●	●	
	【その他の内容】				
重点課題ポイント	<p>当社は、経営上の意思決定の拠り所になる『企業行動原理』において、「ゆとりと豊かさを大切にしてい、人間尊重の精神に溢れた、働きがいのある自由闊達な組織風土を築あげる」ことを掲げ、従業員が能力を最大限発揮できるよう、働きやすい職場環境づくりを推進しています。</p>				
実施内容	<ul style="list-style-type: none"> ・健康診断 当社では、毎年、法定の健康診断の診療項目を上回る、人間ドック並みの健康診断を全従業員を対象として実施しており、更に希望者は内視鏡大腸検査や婦人科検診などオプション検査を無料で受診することができます。 また、当社では、健康診断を実施している医療機関と連携してメンタルヘルスカケアを実施しています。特別な診療・治療が必要と判断された従業員については、専門医や提携する専門機関を斡旋しています。 ・衛生委員会 当社では「衛生委員会」を設置し毎年従業員から選出される委員が従業員の健康・安全を守るための活動を推進しています。毎月開催される衛生委員会では、当社の産業医から助言・指導を受けているほか、休暇等の取得状況や時間外労働の状況、温度・湿度など空気環境調査結果を報告しています。また、衛生委員会で議論された事項は、各委員が社内イントラネット等を通じて発信し、全従業員への周知に努めています。 				
実施効果	<ul style="list-style-type: none"> ・健康診断受診率 2008年度から2014年度まで継続して実施率 100% ・有給休暇取得率 2014年度：71% ・ノー残業デー（※）実施率 2014年度：73% <p>（※）ノー残業デーとは、定時退社日として設定している毎週水曜日のことで、実施状況を点検し、早帰りの呼びかけを行っています。</p>				

会社名	株式会社フジクラ				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
	●	●	●	●	●
	【その他の内容】 職場の生き生き度向上（職場の社会心的資源の改善）				
重点課題ポイント	フジクラグループでは、当社グループのゴールイメージである「お客様からは感謝され、社会から高く評価され、社員が生き生きと働いている」企業グループの実現の為の一つの経営施策として、健康経営に取り組んでいます。2014年1月1日には、「フジクラグループ健康経営宣言」を行い、社員の健康を重要な経営資源と捉えた、社員の自発的な健康活動に対する積極的な支援と組織的な活動の推進を実施しています。				
実施内容	基盤整備：社内に体組成計、血圧計を設置、社員に活動量計配布、簡易疲労測定器等を設置、睡眠計等は希望者に貸し出し。社員個人の健康ポータルサイトで各種健康データの見える化と情報提供等。 ①体力増進：運動機能検査、ウォーキングイベント、自転車通勤プログラムやノルディックウォーキングイベント等々多数 ②食事・生活習慣改善：食堂メニュー、社内の自動販売機の内容見直し、食記録アプリ提供、管理栄養士指導、東洋医学養生プログラム、禁煙、節酒プログラムの提供等々多数 ③疾病予防、早期発見：リスク階層別の各種保健施策（重症化防止プログラム等）、健診項目の見直し、肝炎検査の実施、ガン早期発見可能なマーカー検査追加、若年層の健診項目の充実、歯科健診（歯周病含む）の実施と歯科指導、新人研修、講演イベント等による健康増進、疾病予防の最新情報の提供等多数 ④メンタルヘルス：チェック、研修、窓口、職場プログラム等々多数				
実施効果	健康行動指標 ①社員の平常時日時歩数が約 1000 歩増加 ②各個人の健康行動のアクティブ率 40%→80%強に増加 健康度指標 ③健康診断の各種検査データ（腹囲、中性脂肪、血糖値、クレアチニン、 γ -GTP 等々）の平均値が健康な方へ移動 ④有リスク者（血圧、中性脂肪、血糖値、HbA1C、クレアチン、 γ -GTP 等々）の1年間のデータ推移が、リスク維持悪群よりのリスク改善群が優位に多い				

会社名	富士通株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
	●	●	●	●	
	【その他の内容】				
重点課題 ポイント	<p>企業指針に「安全・快適に働くことのできる職場環境を提供します」と掲げている。この指針に基づく「健康・安全基本方針」を定め、人事部門・健康推進部門・健康保険組合の連携の下、安全・快適に働く環境の整備と職場風土づくりをグループ一体となって推進し、社員の健康・安全の確保を図る。またプレゼンティイズムによる社員一人一人のワークエンゲイジメント向上、職場活性化のため、「健康いきいき職場づくり」を目指す。</p>				
実施内容	<p>①体力増進 <ul style="list-style-type: none"> ・ウォークラリー、運動習慣推奨のための e-learning 配信、セミナー開催 </p> <p>②食事・生活習慣改善 <ul style="list-style-type: none"> ・産業保健スタッフによる面談、指導 ・ヘルシーランチセミナー開催（食育推進）、禁煙支援 </p> <p>③疾病予防・早期発見 <ul style="list-style-type: none"> ・産業保健スタッフによる面談、指導 ・婦人科健診、肺・脳簡易ドック受診料補助、婦人科健診の受診推進 </p> <p>④メンタルヘルス <ul style="list-style-type: none"> ・ストレスチェック（自社開発ツールにより組織評価も実施） ・階層別研修（必修）、セミナー開催、社内カウンセラー、社外相談窓口の設置 </p> <p>⑤その他：重症化予防とコラボヘルス推進と健康意識（ヘルスリテラシー）の向上 <ul style="list-style-type: none"> ・健診結果により生活習慣病（特に透析、心疾患、脳疾患）の発症リスクが高い社員への受診勧奨（メール・電話） ・オプトアウトによる健保とのコラボ推進 ・各事業所安全衛生委員会との連携強化、啓発活動強化 </p>				
実施効果	<p>・疾病予防は事後措置とともに特定保健指導実施率にて実施状況を確認。同様に重症化予防や婦人科検診についても健保と連携による受診人数の推移を確認。周知により微量だが増加している。メンタルヘルスは施策を様々に行い、2013年度まで数年間疾患率が減少傾向となる。かつストレスチェックは組織評価実施後、検証・分析をし、職場フィードバック、ディスカッションとPDCAサイクルが定着し、全社的に改善傾向である。</p>				

会社名	株式会社富士通ゼネラル				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
	●	●	●	●	●
	【その他の内容】				
適正労働時間の遵守					
重点課題 ポイント	1. 適正労働時間の遵守：健康へ悪影響を及ぼす長時間労働、深夜残業の禁止 2. 健康増進と医療費増加の抑制：シニア等高齢の社員拡大による医療費増加の抑制				
実施内容	1. 適正労働時間遵守 ①長時間労働が及ぼす健康への悪影響を啓蒙 ②長時間労働が常態化する部署は人事部門との対策を協議 2. 健康増進と医療費増加の抑制 ①健診、レセプト等のデータ活用による生活習慣病罹患者への受診勧奨、罹患予備群への健康指導 ②がん検診の実施による早期発見、早期治療と高額ながん治療費の抑制 ③ウォーキング、食事改善指導による健康増進の奨励				
実施効果					

会社名	富士電機株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
	●	●	●	●	
	【その他の内容】				
重点課題 ポイント					
実施内容	<p>①WLB実現：長時間労働の縮減、休暇取得促進、法定を上回る基準による残業発生者に対する医師面談の実施</p> <p>②体力増進：健康増進センターの設置、フィットネスクラブとの提携、ウォーキング等各種健康増進イベントの実施</p> <p>③食事・生活習慣改善：メタボ対策、栄養相談・運動習慣・喫煙等の個別指導</p> <p>④疾病予防・早期発見：定期健康診断項目の充実、高リスク者の抽出・受診勧奨</p> <p>⑤メンタルヘルス：相談窓口設置、ストレスチェックや集団分析</p>				
実施効果					

会社名	富士フイルム株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
	●				
	【その他の内容】				
重点課題 ポイント	<p>○従業員が健康で、元気に力を発揮できる環境を整えていくことは重要な課題です。また、健康増進の取り組みによる医療費抑制は、健保財政上も重要です。</p> <p>○富士フイルムグループでは、生活習慣病の要因である「喫煙」への対策を重点課題の一つと捉え、禁煙活動を展開しています。</p> <p>○厚労省策定の『健康日本 21』の目標値「平成 34 年に喫煙率 12.2%」を踏まえ、「平成 30 年までに喫煙率 12%」を目指しています。</p>				
実施内容	<p>①平成 25 年 10 月：健康保険組合「禁煙外来補助キャンペーン」（禁煙外来での禁煙成功者に費用の補助として 1 万円を上限に治療代を補助）」を実施。（平成 27 年 4 月より常設制度化）</p> <p>②各事業場健康管理室で禁煙外来治療の体制を整備。</p> <p>③平成 27 年 1 月より「就業時間中は毎日禁煙」を実施。 （平成 25 年 11 月：1 日/月⇒平成 26 年 6 月：1 日/週と、段階的に禁煙日を拡大して来ました）</p> <p>④禁煙意向アンケートを実施し、禁煙希望者を把握。</p> <p>⑤禁煙をテーマに健康セミナーを実施。</p> <p>⑥H26 年 6 月：会社内の売店・自販機でのタバコ販売を中止。</p> <p>⑦H27 年度：定期健康診断の産業医面談時、喫煙者に対して「禁煙のすすめ」チラシを配布予定。</p>				
実施効果	<p><禁煙外来補助への申込人数> 平成 26 年度末時点で、200 名以上が参加し、50%以上が禁煙に成功。</p>				

会社名	丸紅株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
		●	●	●	
	【その他の内容】				
重点課題ポイント	<p>社員一人ひとりが健康であることは、法令による要請事項というだけでなく、より充実した社会生活・人生をおくるために役立つ。また企業人として生産性を向上させ安心して業務に携わることに資するものであり、仕事に対する充実感・満足感につながり、ひいてはワーク・ライフ・バランスの向上に有益であると考えており、フィジカル・メンタル両面における健康を向上させるよう社員の意識を含めサポートしていく。</p>				
実施内容	<p>②社員食堂での健康づくり支援メニューの提供や、保健指導での食事・禁煙・節酒指導やカロリー表配布による啓蒙活動。健康保険組合での禁煙成功者への費用補助。</p> <p>③入社時健診でのピロリ菌、B型／C型肝炎、風疹、麻疹、ムンプス抗体検査実施。特定年齢での全額会社負担の人間ドック・脳ドック実施。定期健診時の胃・肺・大腸がん検診費用全額補助や乳がん・子宮頸がん検診費用の一部補助（いずれも年齢制限あり）の実施。海外赴任・帰国時の健診の徹底。健診未受診者に対する社内診療所や人事部からの受診勧奨メールの発信。長時間労働者・組織に対する人事部からの改善指導と産業医面談の実施。</p> <p>④メンタルヘルスマニュアルを整備し、イントラに掲載し何時でも社員が閲覧可能な状態にすると共に、階層毎の研修時には産業医による講演を実施。またメンタル不調者の相談窓口を社内外に設けて早期復調へのサポート体制を強化。</p>				
実施効果	<p>胃・肺・大腸がん検診の受診率 90%超。長時間労働削減策として、20 時以降の残業は上長への申請が必要等を実施することにより、20 時以降の残業が減る傾向にある。（7 月から実施開始し現状テスト運用中ゆえ、最終集計結果は出ていない。）</p>				

会社名	ミズノ株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
	【その他の内容】				
重点課題 ポイント					
実施内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ウォーキング手当試行 最寄り駅から勤務事業所まで公共交通機関から徒歩に切替た場合に該当区間の定期代の半分を手当として支給する制度を施行中 ・ウォーキングシューズ・健康関連商品を社員価格にて販売を実施 ・歩き方教室を社員向けに実施 社内講師によるミズノ運動の方法を社員向けに講習会を実施 ・大阪マラソン社内啓発ランナーを募集して社内掲示板及び広報 VTR にて紹介 全国より 10 月 25 日開催の啓発ランナーを募集して活動の記録を定期的に配信 大会当日の様子も後日配信 				
実施効果					

会社名	株式会社みちのく銀行				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
	●	●	●	●	
	【その他の内容】				
重点課題 ポイント	<p>「短命県青森を克服するために、当行が企業としてできること。それは職員の「健康づくり」に取り組むこと。」</p> <p>当行では、職員の健康を重要な経営資源と捉え、職員の健康増進に積極的に取り組むことで、職員の家庭内での健康意識の向上や、延いては地域社会における健康意識の向上にも繋がることを目的としている。</p>				
実施内容	<p>1.みちのく版「健康教養セミナー」の開催 ～弘前大学と連携 部店内において健康保持増進を図るヘルサポ・リーダーを任命。十分な健康教養を身に付け、家庭や地域社会の健康意識向上に努めることができるヘルス・サポーターを育成。</p> <p>2. みちのく版「メディコトリム」の開催 ～青森県立中央病院との連携 生活習慣病のリスクが高い職員に、生活習慣の改善に向けた具体的で個別的な指導を実施することで、銀行全体の健康度を底上げすることを目的として開催。</p> <p>3. 健康支援・健康管理の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ①健康管理指示、特定保健指導の受診率向上に向けた取り組み ②人間ドック、脳ドック、婦人科検診の受診率向上に向けた取り組み ③禁煙に向けた取り組み ④メンタルヘルス対応の強化 ⑤歯科疾患（歯周病、むし歯）対応に向けた取り組み ⑥健康経営推進協議会の設置 				
実施効果	<ul style="list-style-type: none"> ・実施効果は健康経営推進協議会において、その実効性・有効性を評価 ※平成 26 年度からの取り組みにつき、実施効果は未測定 				

会社名	三井化学株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
		●	●	●	●
	【その他の内容】				
労働衛生リスクの低減					
重点課題 ポイント	<p>「社員の健康は、会社の健康に直結する」との基本理念に基づき、主要各事業所に専属産業医や保健師、衛生管理者を配置、主にメンタルヘルス不調・生活習慣病予防、がんの早期発見、衛生リスクの継続的の低減に取り組んでいる。特に保健指導と健康づくり活動の両面から生活習慣病対策に取り組み、職場ストレス調査を活用した職場改善と高ストレス者への面接指導の両面からメンタルヘルス対策に取り組んでいる。</p>				
実施内容	<p>②食事・生活習慣改善：特定保健指導の実施、ヘルシーマイレージ合戦・フィットネス教室等の健康づくりのプログラムの実施、食育教室の実施、社員食堂でのヘルシーメニューの提供。各種健康教育の実施。</p> <p>③疾病予防・早期発見：定期健康診断に特定健診とがん検診（無料）を融合させた総合健診の実施。がん検診は胃、大腸、前立腺、乳房、子宮がん検診で、腹部超音波健診も含む。</p> <p>④メンタルヘルス：各種研修（新入社員・管理社員・ライン管理者など対象）、新入社員に対して産業医による6か月ごとの面接フォロー、メンタル不調者への産業医やカウンセラーによるフォロー、復職プログラムの実施、職場ストレス度調査に基づく、高ストレス者への面接及び職場環境改善の実施。</p> <p>⑤労働衛生リスクの低減：産業医・衛生管理者による職場巡視とばく露防止対策の実施、局所排気装置の計画的改善、作業環境測定の実施とそれに基づく改善、労働衛生教育の計画的実施。</p>				
実施効果	<p>②有所見率：08年以降は大幅に減少、脂質・糖質は横ばい、肥満はやや悪化。 ヘルシーマイレージ合戦参加率は、12年度約10%から14年度は約40%に増加。</p> <p>③疾病休業日数は08年度約15,500日から14年度約10,500日に大幅に減少（特にがん・循環器）</p> <p>④メンタルヘルスの疾病休業日数は08年約7000日から14年度約5500日に減少、メンタル不調の新規発症は半減。</p>				

会社名	三井住友海上火災保険株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
	●	●	●	●	●
	【その他の内容】				
重点課題 ポイント	<p>従業員が将来に亘り健康に生活できるよう、基盤を形成することが大切であると考え、様々な健康支援の取組を行ってきました。心身共に健康で生き活きと働くことが、会社の生産性向上、ひいては会社の持続的成長に繋がると認識しています。昨今は従業員構成の変化（中高年層や女性の増加等）に応じた健康支援の見直しが必要であると共に、若年層からの健康的な生活習慣の励行・定着に向けた取り組みが重要であると考えております。</p>				
実施内容	<p>健康診断データ等を基に健診項目の見直しや、保健師等による保健指導を実施しています。当社は全国に大小の拠点が点在しているため、保健スタッフによる非対面でのアプローチと巡回健康相談を組み合わせる保健指導(含む健康教育) や相談を実施しており、重点的に実施する対象者や実施内容は様々なデータを分析して設定しています。主な実施内容は次のとおりです。</p> <p>①体力増進:ウォーキングイベント、社内運動部での活動推進、日常行動での運動量増強の工夫を情報提供</p> <p>②食事・生活習慣改善：ヘルシー体重キャンペーン、メタボ予防の保健指導、禁煙関連保健指導、睡眠教育の実施</p> <p>③疾病予防・早期発見：健康診断検査項目の追加(費用補助制度を含む)、健康診断後の医療受診勧奨（特に高リスク者への勧奨強化）、社内診療所の利用案内、女性向け健康セミナーの実施</p> <p>④メンタルヘルス：相談窓口設置、復帰支援、ストレスチェック、セミナー</p>				
実施効果	<p>従業員一人ひとりが自己の健康に目を向け、自己管理に取り組むためのきっかけ（気づき）として、健康診断およびその後の精密検査受診率、保健指導受診率を基本指標としています。また、巡回健康相談を入れることにより、保健スタッフと社員の関係性が密になり、以前に比べて、早期に（悪化する前に）保健スタッフに相談が寄せられるケースも増えていきます。</p>				

会社名	三井物産株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
	●	●	●	●	
	【その他の内容】				
重点課題 ポイント	<p>【健康管理基本方針】（抜粋）</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 『健康投資経営』の推進。社員の健康維持・増進を重視し、健康管理を経営課題として捉え、その実践により、社員の健康の維持・増進と生産性の向上を目指す。 2. 社員が安全に且つ健康で生き活きと働ける快適な職場環境作りの推進。 3. 社員一人一人が「自分の健康は自分で守る」との意識を持ち、自らの心身の健康維持・増進に主体的に取り組むヘルスリテラシーの高い組織作りを推進。 				
実施内容	<p>■健康管理：本店内に診療所、関西支社内に医務室を設置。人間ドック、渡航前・帰国時健診、予防接種にも対応。管理栄養士による栄養指導の実施。女性・母性健康相談窓口の設置。社員個人がイントラで健診結果履歴閲覧可。健診年報作成。</p> <p>■メンタルヘルス：相談窓口を設置（保健師と産業医が木目細かい対応を行う）。社内診療所での専門医によるカウンセリングも可。社外相談窓口も設置。メンタル不調予防を目的とした管理職向け研修や社員全般向け研修の実施。</p> <p>■健康診断：定期健診を社内で複数回実施、35歳以上は社外医療機関の人間ドック受診（健保との協働事業）も可。生活習慣病を含む疾病の予防、早期発見、保健指導の充実に努め、健保との協働事業として特別保険指導も実施。また、34歳以下についても独自に保健指導を実施。</p> <p>■海外勤務者の健康管理：赴任前研修による健康管理意識の向上と相談・支援体制を構築。緊急医療サービス会社と提携。</p>				
実施効果	<p>■健診受診率については、34歳以下は100%、35歳以上は概ね100%を達成。</p> <p>■ラインケア（メンタルヘルス）の周知徹底。</p> <p>■6ヶ月以上の休業者数が若干減少（前年度比）。</p>				

会社名	三井不動産株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
	●	●	●	●	●
	【その他の内容】				
社員用リフレッシュルーム設置・新卒社員への保健師面談					
重点課題ポイント	<p>三井不動産では、個性豊かな人材がライフスタイルに応じ生き生きと働ける職場環境を目指し、従業員の健康維持・増進に積極的に取り組んでいます。人事部での取り組みに加え、従業員の健康維持・増進を担う専門組織として「健康管理センター」を設置し、従業員が自由に相談できる健康相談窓口の開設をはじめ、産業医・保健師・カウンセラーと連携しながら従業員が安心して働けるための総合的な労働環境の向上に努めています。</p>				
実施内容	<p>①体力増進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・従業員クラブ活動支援・費用補助（23クラブ） ・全社スポーツ大会（ソフトボール・フットサル他）実施 ・コーポレートゲームズ協賛・従業員参加費負担 <p>②食事・生活習慣改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・メタボ予防の特定保健指導実施 <p>③疾病予防・早期発見</p> <ul style="list-style-type: none"> ・下記項目受診の全額負担（健保・会社） -35歳以上の全従業員・配偶者（被扶養）の人間ドック -女性従業員・配偶者（被扶養）の婦人科検診 -上記および健康診断の事後措置（再検査・精密検査） <p>④メンタルヘルス</p> <ul style="list-style-type: none"> ・健康相談窓口設置 ・人事部員と全従業員との個別面談毎年実施による就業実態・健康状態の把握 ・長時間・過重労働者への産業医（精神科医）・保健師面談実施 ・メンタル不調者のひとり一人の状況に応じたケア、職場復帰プランの策定・実行 <p>⑤その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・リフレッシュルーム設置（あん摩マッサージ指圧師常駐） ・新卒社員と保健師個別面談実施による健康課題把握 				
実施効果	<p>従業員の健康維持・増進に対する継続的な取り組みの結果、指標面では、35歳以上のがん検診は100%に近い水準で受診されており、また、健康面の不調（メンタル含む）による1ヶ月以上の休業者は過去5年間で約3割減少しております。今後も、社員の健康管理および意識の向上、従業員が安心して働ける総合的な労働環境の向上に継続的に取り組んで参ります。</p>				

会社名	株式会社三菱ケミカルホールディングス				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
	●				
	【その他の内容】				
重点課題ポイント	<p>喫煙（受動喫煙を含め）により、肺疾患、心疾患、脳血管障害、がん、糖尿病など様々な病気のリスクが上がる事が知られている。また、就業時間中の喫煙により、勤務時間が減ることから生産性が落ちると考えられる。</p> <p>このような背景から、従業員の健康維持・および労働生産性向上施策の一つとして、禁煙キャンペーンを実施。</p>				
実施内容	<ol style="list-style-type: none"> 1. 対象者 被保険者（任意継続は除く） 2. 内容 <ul style="list-style-type: none"> <禁煙治療コース>禁煙外来受診や禁煙補助剤（ニコチンパッチ、ニコチンガム）を使用して禁煙にチャレンジした場合の費用を補助する。（上限 10,000 円） <自力で禁煙コース>上記以外の方法で禁煙に取り組み、禁煙成功した方に達成賞（クオカード）を進呈する。 3. エントリー方法 <ul style="list-style-type: none"> <禁煙治療コース> エントリーは不要 <自力で禁煙コース>参加申込書（禁煙宣言書）を健保組合に提出 4. 達成申請 <ul style="list-style-type: none"> <禁煙治療コース> 領収書（原本）と明細書を補助申請書(*)の裏面に糊付けし健保組合に提出（上限は 10,000 円）。 <自力で禁煙コース>達成申請書に認定者のサインをもらい健保組合に提出。 5. その他 <ul style="list-style-type: none"> ・申請は、年度1回とする。 ・禁煙治療コースは、禁煙成功の有無に関わらず補助の対象とする。 				
実施効果	<p>今までの禁煙キャンペーン参加者：119名 内、禁煙達成者：46名（禁煙達成率：39%） 禁煙成功者から以下のような声があった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子供たちが喜んでくれた。 ・金銭的余裕ができた。 ・軽い運動や階段の昇降で息切れがなくなった。 ・達成感があり、自分に自信がついた。新たな事にトライしたい気が生まれた。 ・タバコ臭が気にならなくなり、人に迷惑をかけなくなった。 				

会社名	三菱樹脂株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
		●	●	●	
	【その他の内容】				
重点課題 ポイント	<p>従業員が「KAITEKI」に働ける環境の形成と、各々が健康状態を最良とするために、</p> <ul style="list-style-type: none"> ①生活習慣（ウォーキングキャンペーン） ②疾病予防（食生活改善や運動について講習会） ③メンタルヘルス（セルフケア，ラインケアに関する講習会） <p>について、毎年計画を策定し実施している</p>				
実施内容	<ul style="list-style-type: none"> ①ウォーキングキャンペーン 会社全体の健康風土づくり、職場コミュニケーション増進を目的に、毎年、グループ対抗のウォーキングを実施し、優勝チーム、ユニークな活動アイデアの実施事例などに賞品を授与。賞品は健康関連グッズとしている。 ②食事・生活習慣改善講習会 従業員の生活習慣を見直すことを目的に、各事業所ごとに健康弁当の紹介・試食会、ヨガ講習等を開催して意識変革を促している。 ③メンタルヘルス研修 従業員個人向けのアプローチ（セルフケア研修）と管理監督者向けのアプローチ（ラインケア研修）と2種類の研修を1年おきで実施。併せて、相談窓口の拡充を図っている。 				
実施効果	<p>各種活動について、参加者数は着実に増えているが、健康状態の改善を測るための客観的指標が不足しているため実施効果を定量的に評価できないのが現状。各活動の成果を客観的に評価できる指標について、現在、策定中である。</p>				

会社名	三菱電機株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
	●	●	●	●	
	<p>【その他の内容】</p> <p>三菱電機グループでは、2002年度から会社、労働組合、健康保険組合の協働事業として、自らの食生活や、運動、休養、嗜好などの生活習慣を主体的に見直し、それぞれの「生活の質の向上」と「健康企業」の実現のため、三菱電機グループヘルスプラン 21（MHP21）活動を展開している。</p>				
重点課題ポイント	<p>(1) 経営活動の基本としての心身の健康 安全配慮義務の一部として健康管理・指導を行うことが、経営サイドに課せられた義務として求められている。</p> <p>(2) 労働生産性の維持・向上 生活習慣病の一次予防は、労働生産性の維持・向上の為の最も重要かつ効果的施策といえる。</p> <p>(3) 医療費適正化 健保財政の健全化の為には、医療費抑制策の一環としての生活習慣病の一次予防の必要性は高い。</p>				
実施内容	<p>(1) 体制整備 三菱電機グループ安全健康大会の開催、MHP21 推進委員会の設置、MHP21 推進責任者・リーダーの選任、MHP21 推進リーダー研修の実施</p> <p>(2) 生活習慣調査 BMI、運動・喫煙・歯の手入れ・飲酒習慣についての調査を実施</p> <p>(3) 生活習慣の改善 各種キャンペーン（ウォーキング、禁煙、毎日体重を計ろうキャンペーン etc）の実施、WEB歩数計によるウォークラリー、スポーツクラブ月会費費用補助、運動・栄養指導教室の開催他</p> <p>(4) メンタルヘルス対策 カウンセリング制度、ストレスチェック及び組織診断、外部EAPの活用、メンタルヘルス教育</p> <p>(5) 糖尿病重症化防止対策 糖尿病受診状況調査、糖尿病専門医の紹介</p> <p>(6) データの活用（レセプト・健診結果・健康調査結果） 糖尿病・高血圧症・脂質異常症のリスク分析、リスク分析結果に基づく保健指導対象者の選別</p>				
実施効果	<p>2001年度と比較して、2011年度、運動習慣者（1回30分以上の運動を週2回以上実施）は、約4,000名の増加、喫煙者は、約11,000名の減少、1日2回以上歯の手入れをする者は、約6,300名の増加しており、MHP21をはじめとした健康増進活動が生活習慣の改善に一定の成果をあげている。これらの生活習慣の改善が、中長期的には医療費の抑制に繋がり、健保の財政健全化に寄与することを期待している。</p>				

会社名	株式会社宮崎銀行				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
		●	●		
	【その他の内容】				
メタボリックシンドローム対策～特定保健指導および減量プログラムの実施					
重点課題ポイント	<p>肥満者のメタボリックシンドロームへの移行防止を目的に、特定保健指導および減量プログラムを実施する。肥満の原因となっている生活習慣に気づき、改善していくことで肥満を解消する。</p> <p>なお、特定保健指導は健康保険組合の事業であり、また若年者の肥満解消は将来の医療費抑制につながることから、健康保険組合とタイアップしながら実施するものとする。</p>				
実施内容	<p>1)対象者 健康診断結果において、保健師が肥満者を選定し通知する。 その他、選定基準に該当しない人についても、本企画への参加を希望した者は対象とする。40歳以上は特定保健指導グループ、40歳未満は減量プログラムグループとする。</p> <p>2)実施期間 6ヶ月間</p> <p>3)実施方法 参加者には、保健師が支店巡回し初回面談を実施する。 参加者は、各自目標を決め、保健室は歩数計を支給する。各自毎日体重・歩数・行動目標を体重記録表に記録し、1ヶ月ごとに保健室へ提出する。 それらをもとに、保健師がアドバイスや応援メッセージ等のコメントを送る。</p>				
実施効果	<p>現在実施中のため、分析未定。</p> <p>①平均歩数 ②スタート時からの減量率 ③行動目標達成率で評価予定 さらには次回の健康診断結果での改善度にて分析予定</p>				

会社名	明治安田生命保険相互会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
	●	●	●	●	
	【その他の内容】				
重点課題 ポイント	<p>当社は経営理念「お客さまを大切にする会社」の実現に向け、その実現主体である「人財」を最大の経営資源と位置づけ、「人財重視の経営」を展開しています。生命保険事業を通じ、お客さまに確かな安心と豊かさをお届けするためには、その前提として、従業員一人ひとりの健康増進が必要不可欠であることから、「未病段階でのケア」「早期発見」「重症化予防・受診勧奨」など、疾病の予防段階に応じた各種の取組みを行なっています</p>				
実施内容	<p>健康維持・増進の全社施策として「健康NEXTチャレンジ！キャンペーン」を実施しています。具体的には、全員に万歩計を無償配布する必須種目のウォーキング、禁煙に加え、選択種目として食事改善・節酒・スポーツ活動・健康チェック・ラジオ体操に取り組んでいます。数値目標達成者には記念品を贈呈しています。</p> <p>また、疾病の早期発見や重症化防止の取組みとして、高血圧・脂質異常の重篤者への電話介入、血糖セルフモニタリング、40歳未満メタボへの介入等を実施しています。これらの取組みは、当社の健保組合が、データヘルス計画に係る先進的な保険事業の実証モデル（全国で19健保）に選出された平成26年度から前倒しで実施しています。</p> <p>加えて、メンタルヘルスについては、平成22年度からストレスチェックを実施するとともに、平成27年度からは報告・連絡体制の充実によるラインケアの高度化など、未然防止をいっそう強化しています。</p>				
実施効果	<p>「健康NEXTチャレンジ！キャンペーン」の参加率は2014年度37.7%、前年度比17.8ポイント増と大幅に向上しました。</p> <p>また、定期健診後の精密検査受診率は2014年度82.3%、前年度比2.9ポイント改善しています。実施から8年目となる特定保健指導の実施率は2013年度47.7%と積極的に推進しているほか、2014年度からは40歳未満のメタボ予備軍への保健指導も実施しています。</p>				

会社名	横河電機株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
	●	●	●	●	●
	<p>【その他の内容】</p> <p>グループ共通の健康に関する指針を宣言する予定。横河電機としては「健康開発」プログラムを開始。</p>				
重点課題ポイント	<p>上に挙げた活動分野は、健康増進策として、会社が或いは健康保険組合と協力しながら、継続して取り組んできたものだが、YOKOGAWAグループ共通の指針により促進したものではなかった。今般、海外拠点も含めたグループ共通の健康に関する指針を発出、取り組み強化へ踏み出すこととした。社員の健康・体力データから、健康指導を実施し、生活習慣、運動習慣を見直すことで、社員の健康、会社の発展を目指す。</p>				
実施内容	<p>①体力増進：健康保険組合とのコラボレーションによるウォーキング企画にて活動量計配布。IT活用によるゲーム感覚のデータ活用により、参加者の拡大に成功した。</p> <p>②食事・生活習慣改善：産業医が健診データを活用し、指導対象者への啓蒙啓発を実施。集合教育、個別面談を実施する他、診療所にて禁煙外来を開設している。</p> <p>③疾病予防・早期発見：健診データから高リスク者を抽出し指導している他、職場の安全衛生委員会経由で感染症の予防対策（うがい・手洗い）の周知徹底を図っている。</p> <p>④メンタルヘルス：本社では、専門医によるメンタルヘルス窓口を週一回開設。産業保健スタッフへの相談は常設。ストレスチェックは2007年から実施、今年度はグループ4社合同でのストレスチェックを横河電機本社の健康管理部門が実施。</p> <p>⑤運動量測定、体力測定、食事・睡眠に関する問診等を行い、生活習慣改善、特に運動を促進するプログラムを開始。</p>				
実施効果	<p>実施効果については、施策の進捗により評価していく。健診データについては年代別、男女別に分析。「健康開発」はデータ蓄積と共に効果を総合的に評価する仕組みを構築する。今後はレセプトの受診日数や医療費などの他、健診データを用いての効果測定などを進める。</p>				

会社名	株式会社 LIXIL				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
	●		●		
	【その他の内容】				
重点課題 ポイント	<p>■体力増進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・重点課題：従業員の自発的な健康管理意識を醸成し、一人ひとりに見合った健康づくりを促す ・ポイント：健康な従業員はその生活を維持向上し、そうでない従業員には生活習慣を改善する機会を提供する <p>■疾病予防・早期発見</p> <ul style="list-style-type: none"> ・重点課題：脳・心疾患、腎不全など重大疾患の発症を未然に防止するために、病院受診（継続）を促す ・ポイント：健保が対象者を抽出し、会社が受診勧奨を実施する 				
実施内容	<p>■体力増進：“WELLNESS スポット”の設置(一部事業所での試験運用中)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目的：i)運動面・食事面の行動変容 ii)BMI・体脂肪などの健康数値改善 ・対象者：健診データから40歳以上の有所見者を中心に抽出 ・内容：歩数・消費カロリー等を計測できる「活動量計」を配布し、事業場内に体組成計・血圧計などの「健康測定機器」を置くスペースを“WELLNESS スポット”として設置しています <p>「活動量計」と「健康測定機器」のデータとWEBサイトを連動して、自発的・継続的な健康づくりを推進しています</p> <p>■疾病予防・早期発見：重症化防止活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目的：脳・心疾患、腎不全などの重大疾患発症の防止 ・対象者：健診データとレセプトから、重症化リスクのある有所見者を健保が抽出 ・内容：健保抽出の対象者に対し、会社が受診勧奨します。将来的に人工透析リスクのある従業員に対しては、透析防止プログラムも実施しています。 				
実施効果	<p>■体力増進：モニターアンケートによる効果</p> <ul style="list-style-type: none"> ・健康への意識変化：向上44%・やや向上52%⇒全体の96%が健康意識が向上したと回答しています。 ・数値改善：体重減少70%・体重維持4%⇒全体の74%が数値維持・改善したと回答しています。 <p>■疾病予防・早期発見：対象者の病院受診率</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2016年度3月末における病院受診率100%を目指して、現在推進中です。 				

会社名	株式会社ルネサンス				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
	●			●	
	【その他の内容】				
重点課題 ポイント	<p>当社の企業理念（わたしたちルネサンスは「生きがい創造企業」としてお客様に健康で快適なライフスタイルを提案します）を実現するため、スタッフとしてどうあるべきかを「求める人材像」として公表しております。その中では「お客様を健康にする為、まず自分自身、及び周囲が心も体も健康な状態を作ろうとすること」を「健康」の定義とし、第一番目の価値観として全スタッフが自ら体現していくことを目指しています。</p>				
実施内容	<p>全スタッフに対しスポーツクラブの利用推奨（無料）を行っており、さらにスクールは家族も含め半額で利用することができるため、自らを楽しくかつ有効に体力増進ができる環境を整え提供しております。</p> <p>また、コーチやインストラクターの中には現役選手としての活動も行っている者もおります。会社も積極的に応援を行い、戦績は月次朝礼（社内ネットで配信）や社内掲示板で紹介され、スタッフ自ら体を動かす促進剤ともなっております。</p> <p>健康診断受診率は、個々の健康に対する意識向上の効果もあり毎年 95%を超えております。</p> <p>昨今社会問題にもなっているメンタルヘルスは、「なんでも相談窓口」を設け従業員からの相談を受け付けています。受付方法は、Eメールと電話（女性担当・男性担当・監査役担当の3つの窓口）で対応しています。</p> <p>メンタル不調者について月1回、産業医を含めたミーティングを人事戦略部で行い、個々に丁寧な対応を目指しております。</p>				
実施効果	<p>実業団の選手活動は、近々第66回日本実業団水泳競技大会で女子総合優勝、第54回ビジネスパル全国実業団対抗テニス大会では男子団体優勝を果たしました。自らやりがいを持って仕事をする姿勢によって「働きがいのある会社」第15位にも選ばれました。</p> <p>メンタル不調者への対応は、2014年4月対象者が21名いたところ、日頃の丁寧な対応とラインの迅速な情報連携により、2015年4月13名と低減し落ち着いております。</p>				

会社名	レンゴー株式会社				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
				●	
	【その他の内容】				
重点課題ポイント	メンタルヘルスに関する検定試験の受験に労使で取り組んでいる。				
実施内容	<p>2010 年度以降、会社と労働組合の共通課題の一つとして「メンタルヘルス」に取り組むことになった。</p> <p>具体的な活動として商工会議所主催の「メンタルヘルス・マネジメント検定試験」の受験に取り組んでいる。同検定は「働く人たちの心の不調の未然防止と活力ある職場づくりを目指して、職場内での役割に応じて必要なメンタルヘルスカケアに関する知識や対処方法を習得」するものである。</p> <p>全国の事業所に労使双方の合格者が最低でも各 1 名はいるように、受験対策となる社内研修や通信教育を実施した。</p>				
実施効果	<p>過去 5 年間で 200 名以上の社員が検定試験に合格（全社員の約 5%）。</p> <p>会社の姿勢を社内に示すとともに、メンタルヘルスの知識を有する者が労使双方に増えた結果、不調者の早期発見・対応がスムーズになった。</p> <p>合格者をメンタルヘルスに関する社内相談窓口の担当者にした。</p>				

会社名	株式会社 WOWOW				
活動分野	①体力増進	②食事・生活習慣改善	③疾病予防・早期発見	④メンタルヘルス	⑤その他
				●	
	【その他の内容】				
重点課題 ポイント	半年に1回、メンタル不調者の早期発見・早期対応プログラム「ココロの健康診断」を実施。				
実施内容	社員のストレス状態だけではなく「ストレスの感じやすさ」といった性格傾向も測定し、その結果に応じて医師から個別にアプローチを行い、カウンセリングや医療を促すことで、メンタルヘルス不調の予備軍を早期発見、早期対応している。				
実施効果	ココロの健康診断結果（個別情報を除く）の全社（部署別）統計を取り、組織課題の早期発見等に役立てている。				