

【別添】 ヒアリングを行った企業等の活動状況

- 事例 1 株式会社デンソー
- 事例 2 ジャパンケーブルキャスト株式会社
- 事例 3 ロイヤルホールディングス株式会社
- 事例 4 株式会社SUMCO
- 事例 5 タビオ株式会社
- 事例 6 藤沢タクシー株式会社
- 事例 7 医療社会福祉法人翠会 蓮根ひまわり苑シエモア西台
- 事例 8 トヨタ自動車株式会社
- 事例 9 HOYA 株式会社
- 事例 10 花王株式会社
- 事例 11 株式会社フジクラ
- 事例 12 キヤノン株式会社
- 事例 13 パナソニック株式会社 オートモーティブ&インダストリアルシステムズ社
- 事例 14 昭和鉄工健康保険組合
- 事例 15 栃木県THP推進協議会
- 事例 16 ヤマウチ株式会社鹿沼工場
- 事例 17 東京商工会議所
- 事例 18 株式会社ルネサンス
- 事例 19 株式会社IHIエスキューブ
- 事例 20 三菱電機健康保険組合

事例 1 株式会社デンソー

～ 職場ごとに「健康リーダー」が中心となって「健康アクションプラン」を作成して取組 ～

～ 専用アプリを活用して、個人データの見える化と個別フォロー ～

1 企業の概要
<ul style="list-style-type: none">○先進的な自動車技術、システム・製品を提供するグローバルな自動車部品メーカー。○従業員数は、単体で約 4 万人、連結で約 17 万人。
2 健康確保対策の特徴
<p>(1) 取組の体制、経緯、方針</p> <ul style="list-style-type: none">○本社の健康推進部が中心となって、健康保険組合と共同で全社的な取組を実施。○社長が「デンソー健康宣言」。「健康増進に向けた意識向上と職場での健康管理の推進」をデンソーグループ中期方針に基づく取り組みに位置付け、健康経営を推進。○全社的な組織として、健康協議会（役員、経企、人事、安環、労組、福利厚生）を設置。○各職場に健康リーダー（課長職以上）を選任。 <p>(2) 取組の内容、目標設定、成果</p> <ul style="list-style-type: none">○職場ごとに健康リーダーが中心となって「健康アクションプラン」を作成。アクションプランにより職場ごとの活動を促進（部内運動会、1 分楽しくストレッチ、健康ツナガリ隊等）。さらに、職場活動表彰を導入。○健康アクションプラン作成については各職場で戸惑いがあったが、健康リーダーを集めた会議を開催するとともに、様々なメニューを提示することによりプラン作成を支援。○独自の健康指標「生活習慣スコア」（健診・問診データから個人の生活習慣の実践状況を点数化）を導入し、従業員に通知。スコアの平均値（社内健康レベル）の会社目標を設定し、属性・生活習慣による特性や経年変化等を示し、スコア改善を目指した取り組みを促進。○自社開発の専用アプリ（デンソー健康ステーション、2 万人/4 万人登録）による健診結果、歩数、栄養摂取の個人データの見える化と個別フォロー。 <p>(3) 社会的な評価</p> <ul style="list-style-type: none">○健康経営銘柄 2018・2017○健康経営優良法人 2018・2017○健康寿命をのばそう！アワード第 4 回 <p>(4) 自社の状況（強み・弱み等）を踏まえた工夫や、取組が上手くいくポイント</p> <ul style="list-style-type: none">○「健康リーダー」の選任・活動支援により、職場単位の健康増進活動を促進<ul style="list-style-type: none">・社内全部署に選任する「健康リーダー」に対し、役割・進め方についての周知、出張健康講話等の支援メニューの提供、好事例の共有や職場表彰制度導入を行うことにより、組織的な一体感のある活動推進。○健康度が見える化して、個々人の健康行動に対する気づきを促進<ul style="list-style-type: none">・独自の健康指標「生活習慣スコア」の全社平均値等を定期報告。個々人のスコアと全社平均値との比較などを専用アプリ等を活用し見える化することで、気づきと行動改善（運動、食事、喫煙など）のきっかけ提供。

事例 2 ジャパンケーブルキャスト株式会社

～ 取締役自ら資格を取得し、メンタルヘルス対策を重要課題として取組 ～

～ メンタルヘルスマネジメントを軸にした OSHMS を構築 ～

<h3>1 企業の概要</h3> <p>○ケーブルテレビ事業者向けの、①映像、音声、データ配信の専用プラットフォームサービスの提供、②専用チャンネルの配信事業など。</p> <p>○従業員数は約 80 人。</p>
<h3>2 健康確保対策の特徴</h3> <p>(1) 取組の体制、経緯、方針</p> <p>○「健康で生き活きた職場づくりに関する社長宣言」、「こころの健康づくり計画」により、メンタルヘルスマネジメントを会社の重要経営課題として位置づけ。</p> <p>○メンタルヘルスマネジメント推進体制の中心を労使健三位一体の体制として「安全衛生委員会」を中心として活用。</p> <p>○社内 E A P としてカウンセラー資格者や心理相談員を活用し、メンタルダウン予防に努めている。</p> <p>○2018 年 2 月に「JCC 版働き方改革」を社内外に発表し、勤務間インターバルの導入や 36 協定期限外時間の縮減等、労働負荷軽減や W L B 向上対策を推進。</p> <p>(2) 取組の内容、目標設定、成果</p> <p>○総合健康リスク、従業員満足度、研修受講率について目標設定。 ⇒2018 年度のストレスチェック実施率 98%実施、健康促進を兼ねた徒歩帰宅訓練は 94%参加</p> <p>○労働安全衛生に関するリスクアセスメントを継続実施し、労災の未然防止に努める。 (最近では北海道転勤者の冬期間の事故に関するアセスメントを重点実施) ⇒2016 年度 1 件、2017 年度 2 件、2018 年度 0 件と縮減傾向</p> <p>(3) 社会的な評価</p> <p>○「JCC 版働き方改革」について、労政時報、人事実務等 5 社の媒体で記事化。</p> <p><参考> ヒアリングを受けた佐藤の前職の NTT ぷららにおいては、メンタルヘルスマネジメントを軸にした OSHMS を構築 (OHSAS18001 認証)。</p> <p>(4) 自社の状況 (強み・弱み等) を踏まえた工夫や、取組が上手くいくポイント</p> <p>○会社が少数精鋭の専門家集団的な体制となっており、社員相互間のフォローが弱いという組織面のリスクがある。</p> <p>そのような中で労働負荷軽減等の「JCC 版働き方改革」を打ち出したが、2 年目に入り成功裏に定着させるため、業務効率化 WG を設置し非効率な業務の業務フロー見直しや、システムの繋がりの悪いところを手作業を抑制し、フロースルー化できるよう全社横断的な WG で業務の見直しを実施中である。また、スペアの無い体制の解消にも努めている最中である。</p>

事例3 ロイヤルホールディングス株式会社

～ 健康診断への問題意識をきっかけとして、健診機関と協議しながら様々な取組 ～

～ 健康に関する目標・達成状況を経営会議で報告し、経営者の理解を深める ～

1 企業の概要
<ul style="list-style-type: none">○外食産業（「ロイヤルホスト」、「てんや」等）、コントラクト事業（空港や病院、大規模施設など施設内食堂）、機内食事業、ホテル事業、食品事業のグループ経営を統括・管理する純粋持株会社。○従業員数は、連結で約 2,600 人。
2 健康確保対策の特徴
<p>(1) 取組の体制、経緯、方針</p> <ul style="list-style-type: none">○本社の人事労務部門の責任者が中心となって、全社的な取組を実施。○店舗等では健康診断の受診時間の確保が難しく、シフト制の為 100%受診を完了させること、有所見者のフォローが難しくはあるもの、工夫しながら全員受診の達成と医療職によるフォロー体制を確立している。○現在では、健康経営を中期経営計画に位置付けて、トップダウンによる改善を実施。一例は、事業所へのマンモグラフィ車の導入による婦人科検診率向上。 <p>(2) 取組の内容、目標設定、成果</p> <ul style="list-style-type: none">○健康診断実施機関（健診機関）に問題点を提示し、改善策の協議を繰り返して、効果的・効率的な健康診断のしくみを確立。○健康診断以外についても健診機関との協働でオリジナルの「ロイヤル健康体操」を開発し、各職場で導入し、従業員の転倒予防に効果を期待している。○健康診断受診率、二次健診受診率、喫煙率、時間外労働、完全公休取得率等について目標設定し、達成状況を経営会議で報告することにより経営者の理解を深めている。○ウェアラブル端末（活動量計）は、最初は経営層が装着し、現在は従業員へと拡大。○グループ 10 法人の健康度を見える化し健康経営の推進に取り組んでいる。 <p>(3) 社会的な評価</p> <ul style="list-style-type: none">○健康経営優良法人 2018・2017 <p>(4) 自社の状況（強み・弱み等）を踏まえた工夫や、取組が上手くいくポイント</p> <ul style="list-style-type: none">○健診機関との連携を図り、全国約 800 か所の分散事業所ではあるが、健診後のフォローアップ体制を確立している。但し、その裏返しもあり、対応に工夫が必要。○取組を推進するためには、経営層の現状認識と理解が重要。一年に一度、経営会議にて健診結果と分析を報告している。

事例4 株式会社SUMCO

～ 本社の人事労政部と統括産業医が協力して、全社的な取り組みを実施 ～

～ 職場ストレス調査結果と労働災害について調査を実施 ～

1 企業の概要
<ul style="list-style-type: none">○半導体用シリコンウェハーの製造・販売。シリコンウェハー生産の世界シェアは約3割。○従業員数は、単体で約3,600人、連結で約7,700人。
2 健康確保対策の特徴
<p>(1) 取組の体制、経緯、方針</p> <ul style="list-style-type: none">○本社の人事労政部健康推進課と統括産業医が協力して、全社的な取り組みを実施。○経営トップが「SUMCOグループ健康宣言」を社内外に公表。 <p>(2) 取組の内容、目標設定、成果</p> <ul style="list-style-type: none">○喫煙率、総合健康リスク、高ストレス判定者割合、睡眠で休養が取れていない従業員割合、二次健診受診率、肥満率、メタボ従業員割合、30分以上の運動習慣ありの従業員割合について目標設定。○中災防方式OSHMS文書体系中に「ストレス調査結果による職場環境改善」を追加し、全社で同一基準、同一手続きにより職場環境改善の取り組みを実施。○職場ストレス調査結果と労働災害の関係について調査を実施。○職場環境改善のグッドプラクティス事例集を発行し各事業所へ展開。 <p>(3) 自社の状況（強み・弱み等）を踏まえた工夫や、取組が上手くいくポイント</p> <ul style="list-style-type: none">○全国の10事業所は規模も異なり、また専門職が不在の事業所もあり、これまで健康推進の取組は事業所独自に進めていた。2017年より定期的に全社会議（全社健康委員会、健康推進会議）を開催し、共通目標と重点活動を定め、PDCAサイクルを回している。また、同時に健康推進課を新設し、統括産業医を選任するとともに、全事業所に保健師・看護師を配置し、体制の整備を行なった。○全社共通の取組み事例の紹介<ul style="list-style-type: none">・グループ内従業員の喫煙率が約40%と、改善傾向にはあるが全国平均に比べて高い状況にあったため、喫煙対策として、禁煙教育の実施や屋内喫煙所の屋外化、構内のタバコ自販機の撤去を全社で実施。・ストレスチェック結果を基にした職場環境改善を、全社統一様式の職場環境改善アクションチェックシートを活用して展開、総合健康リスクは前年比3ポイント改善。・社員の高齢化に伴い転倒災害が多くなってきており、SUMCO転倒防止体操を大学と共同で作成し、全社へ展開。・健康推進体制の整備により、産業保健スタッフ不在の事業所が解消され、産業保健スタッフと管理職が協力してフォローすることにより、二次健診受診率は90%を超えるようになった。

事例5 タビオ株式会社

～ メンタルヘルス対策として、本社人事部の担当者が店舗を訪問して全員面談を実施 ～

～ 人間関係等を理由とした休職者、離職者の減少に効果 ～

1 企業の概要
<ul style="list-style-type: none">○「靴下屋」「タビオ」などの靴下専門店を国内で約 270 店運営する靴下専門の製造小売企業。取扱商品の国内生産品比率は 90%超。○従業員数は正規社員約 240 人、非正規社員 520 人。
2 健康確保対策の特徴
<p>(1) 取組の体制、経緯、方針</p> <ul style="list-style-type: none">○本社人事部の担当者（衛生管理者・産業カウンセラー資格所持）が中心となって、メンタルヘルス対策に重点を置いた取組を実施。○従業員は若い女性の割合が高く、各人の健康意識が高いため、身体の健康については問題なし。一方、メンタルヘルスについては、人間関係等を理由とした休職者や離職者が多く、本社から各店舗への支援が必要。 <p>(2) 取組の内容、目標設定、成果</p> <ul style="list-style-type: none">○ストレスチェック義務化前から職場の声をきっかけに、本部と店舗従業員の全員面談（150 店舗、570 人）を 2 名のスタッフにより実施。○教育研修への参加率、休職者数、ストレスチェックの受検率について目標設定。○これらの取組が効果を上げている。 <p>(3) 自社の状況（強み・弱み等）を踏まえた工夫や、取組が上手くいくポイント</p> <ul style="list-style-type: none">○店舗面談を実施することで、休職、退職になる前に問題把握、改善につなげることができる。○店舗従業員と直接会うことで、社内、社外の相談窓口の周知ができ、認知度を高めて利用しやすい環境をつくる事ができる。○メンタルヘルス以外の問題もヒアリングする事ができ、社内環境改善につなげることができる。○店舗が全国にあるため、常に顔を合わせることはできないが、毎月メルマガを配信するなどして、心身のケアを意識してもらうようにしている。○信頼関係を第一にしているので、解決にいたらない場合なども、プライバシーを守りつつ、本人に経過をお伝えするなどその後のフォローも実施している。○活動する上で、社長から従業員へのメッセージの発信等、経営陣の理解があることにより、現場のメンバーは行動がしやすい。

事例 6 藤沢タクシー株式会社

～ 旅客輸送の安全のため、社訓に健康の保持を盛り込む ～

～ 社長（保健師）、産業医、地域の禁煙促進医が粘り強く働きかけ、禁煙タクシーの導入、敷地内全面禁煙を実施 ～

1 企業の概要
<ul style="list-style-type: none">○タクシー会社。神奈川県藤沢市で初めて福祉タクシー、禁煙タクシーを導入。○従業員数は約 80 人。
2 健康確保対策の特徴
<p>(1) 取組の体制、経緯、方針</p> <ul style="list-style-type: none">○現在の社長は 3 代目で、保健師資格を有する。○旅客輸送の安全のためには、乗務員の心身の健康が基盤であることを強く認識し、社訓に健康の保持を盛り込む。○年間目標の中に毎年健康増進に関する内容を掲げている。 <p>(2) 取組の内容、目標設定、成果</p> <ul style="list-style-type: none">○喫煙率の高さに着目し、社長自ら禁煙方針・目標値を設定。地域の禁煙推進医の支援も受け、禁煙タクシーの導入（平成 15 年）、敷地内全面禁煙を実施。今後はメタバ防止のための取り組みへ展開。○対策に着手した当時は乗務員の反対が強く、乗客からも禁煙化反対の声が上がった。喫煙のリスクについて社長や産業医による説明（産業医はタクシーに乗車して説明）を繰り返すことにより、理解を得た。○平成 14 年時点で 78%であった乗務員の喫煙率が、平成 28 年には 38%にまで激減。○同社の取組が、その後の神奈川県タクシー全面禁煙化（平成 19 年）につながる。 <p>(3) 自社の状況（強み・弱み等）を踏まえた工夫や、取組が上手くいくポイント</p> <ul style="list-style-type: none">○中小企業の特徴を活かし、保健師である社長が社員に直接働きかける。○社員の「健康」が公共輸送の使命である「安全」に直結することをアピール。

事例7 医療社会福祉法人翠会 蓮根ひまわり苑シエモア西台

～ 若手職員が中心となって腰痛予防対策に取り組み、短期間で大きな効果 ～

1 企業の概要
<ul style="list-style-type: none">○介護老人保健施設。○入所サービス 120 床、短期入所サービス 5 床、通所リハビリテーション 50 名。○従業員数約 60 人。
2 健康確保対策の特徴
<p>(1) 取組の体制、経緯、方針</p> <ul style="list-style-type: none">○介助を担当する若手職員の腰痛に関する問題意識が出发点。○この職員を中心とした、担当課の垣根を越えた「腰痛予防対策チーム」を発足させ、施設全体として組織で対応策を検討・実施。 <p>(2) 取組の内容、目標設定、成果</p> <ul style="list-style-type: none">○介護職員の腰痛（33 名中 23 名）、利用者（介助される者）の痛みに着目して、厚生労働省の腰痛予防対策指針に基づく取り組みを開始し、短期間で介助時の腰痛の 7 割が改善。○今後、同一法人の他施設への展開が期待される。 <p>(3) 自社の状況（強み・弱み等）を踏まえた工夫や、取組が上手くいくポイント</p> <ul style="list-style-type: none">○腰痛予防を考慮した介助方法や作業姿勢は、従来の方法とは異なるので、取組当初は定着に至るまで時間がかかった。「なぜ腰痛予防が必要なのかを説明し、理解を得る」ことで定着に至った。○また、施設全体での勉強会だけでなく少人数での技術向上研修、写真付のマニュアルを作成したことも取組が上手くいった要因。

事例 8 トヨタ自動車株式会社

～「健康チャレンジ 8」として、8つの健康習慣改善（適正体重、朝食、間食、飲酒、運動、禁煙、睡眠、ストレス）に取り組み、**全社・職場単位・年齢別に数値を見える化** ～

1 企業の概要
<ul style="list-style-type: none">○世界有数の自動車メーカー。○従業員数は、連結で約 37 万人。
2 健康確保対策の特徴
<p>(1) 取組の体制、経緯、方針</p> <ul style="list-style-type: none">○本社の安全健康推進部 健康推進室が中心となって全社的な取り組みを企画、各工場にスタッフを配した健康支援室と共に展開。○社長による健康宣言。 <p>(2) 取組の内容、目標設定、成果</p> <ul style="list-style-type: none">○特徴的な取組は、「健康チャレンジ 8」。8つの健康習慣改善（適正体重、朝食、間食、飲酒、運動、禁煙、睡眠、ストレス）に参加し、健康を保持増進するもの。○「健康チャレンジ 8」に関し、メタボ、高血圧、糖尿病、高脂血症、高尿酸血症、肝臓病、腰痛・手足のしびれ等について健康習慣の実践数が多いほど罹患率が低いという社内エビデンスをふまえた施策。心身の疾患がなかった従業員の実践数（平均値）を目標値として設定。○年に 2 回、各部の部長に対して部員の「実践数の平均値」、「各習慣（8つ）の実践率」を表した「職場結果」をフィードバック。全社における位置づけ、各習慣別の強み弱みの明確化。○「職場結果」を確認した各部からの依頼に応ずるかたちで産業保健スタッフが「健康出前講話」を実施（弱みを補完 or 強みを伸ばす等々）。各部毎に職場を主体とした健康づくり活動を企画、展開。○独自に健康スマホアプリを開発、キャンペーン実施。「健康チャレンジ」では 8 つの健康習慣について個人が目標を設定、毎週、達成状況を入力。一定の基準クリア者に対して健康保険組合の事業に使用できるポイント付与。「歩数チャレンジ」では 1 日あたりの平均歩数でランキングみえる化。またキャンペーン期間中の平均歩数が 7,000 歩以上の対象者に先述のポイント付与。 <p>(3) 社会的な評価</p> <ul style="list-style-type: none">○健康経営優良法人 2018○安全衛生優良企業 <p>(4) 自社の状況（強み・弱み等）を踏まえた工夫や、取組が上手くいくポイント</p> <ul style="list-style-type: none">○過去からの健診データに基づくエビデンスをふまえた施策。○施策のターゲットとする健康習慣を明確にし、施策の評価指標およびその目標を全社で共有。全社目標達成のために工場別の目標を落とし込み、職場主体の活動を促進。

事例 9 HOYA 株式会社

～ 産業医を部門長とする独立した環境・安全衛生・健康管理部門を設け会社の活動を統括 ～

～ CEO と従業員の約束（健康 10 か条）、レセプトデータと健診結果の突合による受診勧奨 ～

1 企業の概要
<ul style="list-style-type: none">○光学レンズメーカーとして創業し、現在は、「ライフケア」と「情報・通信」の2つの事業領域において、メガネ、コンタクトレンズ、医療用内視鏡、精密機器、デバイス等を製造・販売するグローバル企業。○従業員数は、HOYA 株式会社単体で約 3,000 人、連結で約 3 万 8 千人。
2 健康確保対策の特徴
<p>(1) 取組の体制、経緯、方針</p> <ul style="list-style-type: none">○本社に、産業医を部門長とする独立した環境・安全衛生・健康管理部門を設け、HOYA グループ全体の取組を総括。○CEOメッセージとして、「健康に関する取り組みは経営上の“投資”である」を明言。○CEOと従業員の約束（健康 10 か条）を結ぶ。 <p>(2) 取組の内容、目標設定、成果</p> <ul style="list-style-type: none">○グループ内全社共通の基準類を策定し、マネジメントシステム（ISO45001 認証）で運用（メンタルヘルスでは人事、産業医、上司等の役割を明確化）。○健診時に健康イベントとして、体組成測定、血管年齢測定等を実施。○健保のレセプトデータ（ただし、生活習慣病に限る）と健診結果及び事後措置の情報を突合し、管理不良者（健診結果が「要受診・要精検」）に対し重点的に受診勧奨。○血糖値、血圧、血中脂質の有所見率・管理不良者（健診結果が「要受診・要精検」）について、年次推移、事業部、事業所間比較を行い、CEO、事業責任者、人事担当者に報告。 <p>(3) 社会的な評価</p> <ul style="list-style-type: none">○ISO45001 認証（グローバルマルチサイト方式）を取得。○健康経営優良法人 2018・2017 <p>(4) 自社の状況（強み・弱み等）を踏まえた工夫や、取組が上手くいくポイント</p> <ul style="list-style-type: none">○独立した環境・安全衛生・健康管理部門の部門長と、トップマネジメントである CEO が連携し、トップダウンによる安全衛生・健康管理を企画・運営。○マネジメントシステムを基に、グローバルに安全衛生・健康活動の PDCA が確実に回るよう、継続的かつ自律的な活動を実施。

事例 10 花王株式会社

- ～ 施策の立案・決定・実施それぞれの責任者を明確にした取組 ～
～ 研究職、営業など、職種の特徴に応じた対策を実施 ～

1 企業の概要
<ul style="list-style-type: none">○「ビューティーケア」「ヒューマンヘルスケア」「ファブリック&ホームケア」の3つの事業分野で一般消費者向けの事業を、「ケミカル」事業分野で産業界向けの事業を幅広く展開。○従業員数は、単体で約 7,300 人、連結で約 34,000 人。
2 健康確保対策の特徴
<p>(1) 取組の体制、経緯、方針</p> <ul style="list-style-type: none">○世界の人々の健康を支援する企業として、従業員の健康管理も強力に支援。○本社の人財開発部門健康開発推進部が中心となって、全社的な取組を実施。○健康実務責任者、健康実務担当者として、事業場毎に人事・総務担当者を選任。○役割の明確化。<ul style="list-style-type: none">①施策立案（健保及び健康開発推進部）②施策決定（健康づくり推進委員会（年3回、健保、会社、労組））③施策実施（健康実務責任者、産業医等）○「花王グループ健康宣言」（職場のマネージャの役割（応援する立場）も掲載）。○中期計画（KAO 健康 2020）の策定。 <p>(2) 取組の内容、目標設定、成果</p> <ul style="list-style-type: none">○活性化職場率 60%以上（新職業性簡易ストレス調査票 80 問）、BMI25%以上率、喫煙率、高ストレス者率、30 日以上長期疾病休業者率について目標設定。○健康度、健康増進活動、生産性・プレゼンティズム指標の3つを掛け合わせて評価。○研究職、営業、美容部員、生産部門等、職種の特徴に応じた対策を実施。○スマート和食、ウォーキングキャンペーン。○Q U P I O（専用Webサイト）の活用、「ホコタッチ」専用万歩計（加速度センサー内蔵）とデータ管理システムによる健康支援。○健康づくり取り組みによるポイント獲得（Q U P I Oポイント）。ポイントは日常生活に役立つものと交換可能。○花王グループ健康白書の策定（事業所、支社、男女、職種、年代別に整理）。 <p>(3) 社会的な評価</p> <ul style="list-style-type: none">○健康経営銘柄 2018・2017・2016・2015○健康経営優良法人 2018・2017○DBJ 最高ランク（特別表彰）2017・2012 <p>(4) 自社の状況（強み・弱み等）を踏まえた工夫や、取組が上手くいくポイント</p> <ul style="list-style-type: none">○トップメッセージ：経営トップメッセージとしての「花王グループ健康宣言」、中期健康経営計画「K 20」において、「社員と家族の健康維持（GENKI）プロジェクト」を実施。○データに基づく健康づくり：健康白書をはじめとし、男女別、事業場別、職種別などに集計した健康データをもとに、健康課題を見極め、対策を検討している。○優良事例に学ぶ：健康づくり担当者には、健康データの集計結果を開示、各事業場の取り組みが健康データに反映されている様子を見える化している。課題のある事業場は優良事例の事業場の担当者から取り組みを学び、自事業場の施策に役立てる。また、年に一度のアワードも実施。○楽しいイベント：定期的に全社員を対象とした健康増進イベントを実施、なるべく楽しく、参加しやすくなるよう事務局がこまめにサポート。

事例 11 株式会社フジクラ

～ 健康担当役員（CHO）を選任して、全社的な取組 ～

～ 健康診断データや歩数イベント参加度などの分析結果を踏まえ、自分の健康が見えるサイトの構築、睡眠力向上プログラム等を実施 ～

1 企業の概要
<ul style="list-style-type: none">○光ファイバー等の通信ケーブルや、電線、ワイヤーハーネス等を製造する非鉄金属メーカー。○従業員数は、単体で約 2,600 人、連結で約 58,000 人。
2 健康確保対策の特徴
<p>(1) 取組の体制、経緯、方針</p> <ul style="list-style-type: none">○CHO（Chief Health Officer）を選任し、健康経営推進室が中心となって、全フジクラグループでの取組を実施。○社内外に向けて「フジクラグループ健康経営宣言」。○健康推進連絡協議会（健保、人事・総務、産業保健スタッフ、健康経営推進室で構成）、さらに健康推進委員会（各事業部門の責任者、スタッフ部門長、労組委員長で構成）、健康推進サポート会議（従業員の代表者、安全衛生委員等で構成）を開催。 <p>(2) 取組の内容、目標設定、成果</p> <ul style="list-style-type: none">○健康診断の各種データを事務所別、男女別等に色分けしてマッピング（青は前年より良い、濃いオレンジは非常に悪い）。○健康診断のデータを独自の手法で点数化し健康度を測定。歩数イベントの参加度（アクティブ度）との相関を年代別に比較。グループ会社で平均歩数を比較。○各種データ分析の結果、①血糖値の高止まり、②車通勤者が多い事業所で下肢筋力の低下、③40 歳未満の若年層の活動量の低下の問題が判明。また、睡眠不足や肩こり・腰痛の問題による生産性低下の懸念ありとデータで出ると、各々の課題に応じた介入施策を事業所、個人等、その課題がある対象範囲に限って実施。○その他、個人への情報提供を目的として自分の健康が見えるサイトの構築、睡眠力向上プログラムやブレイン・コンディション・プログラム等の多くの健康増進プログラムを自由参加方式で提供。○さらに、若者を巻き込むための工夫として、自転車、ノルディック、スピードウォーク等、単に歩くという古典的な手法ではないメニューも用意。 <p>(3) 社会的な評価</p> <ul style="list-style-type: none">○健康経営銘柄 2018○健康経営優良法人 2018・2017○健康寿命をのばそう！アワード第 2 回○スポーツエールカンパニー <p>(4) 自社の状況（強み・弱み等）を踏まえた工夫や、取組が上手くいくポイント</p> <ul style="list-style-type: none">○様々なデータを一元的に分析し、会社全体、事業所、事業部、部署、個人それぞれの傾向を捉えて、必要な介入施策を必要な単位で行うことで、介入施策の効率化を図り投資効率を高めるとともに、効果的な効果検証を行いやすくすることで PDCA サイクルの回転率を上げる。○社会心理的な視座に基づいた仕組みや構造の構築、およびコミュニケーション手段を選択することで、取り組みに対する心理的障壁を下げ、取り組みやすい環境を提供。

事例 12 キヤノン株式会社

- ～ 健康第一主義×三自の精神（自発・自治・自覚）を基盤とした、グループ全体での施策展開 ～
～ 会社と健康保険組合の共同で ICT ツール（KenCoM）を活用し、健診結果の伝達、健康状態に応じた健康情報の提供、ウォーキングイベント等を実施 ～

1 企業の概要
<ul style="list-style-type: none">○カメラ・ビデオ等映像機器、プリンタ・複写機等事務機器、デジタルマルチメディア機器、半導体露光装置等を製造する電気機器メーカー。○従業員数は、単体で約 26,000 人、連結で約 20 万人。
2 健康確保対策の特徴
<p>(1) 取組の体制、経緯、方針</p> <ul style="list-style-type: none">○グループ行動指針として「健康第一主義」を位置づけ。○キヤノン式健康経営の実施（健康第一主義×三自（自発・自治・自覚）の精神）。○本社の安全衛生部が中心となって、企業グループ全体の取組を実施。○中央安全衛生委員会（代表取締役副社長が委員長）で対策を承認、中期計画を作成し施策を展開。○会社と健康保険組合でコラボヘルスを推進し、①若年層は会社中心、②40－60 才は会社と健康保険組合、③60 才以降は健康保険組合中心の取組。 <p>(2) 取組の内容、目標設定、成果</p> <ul style="list-style-type: none">○休業・休職日数、健康診断ハイリスク者、がん検診受診率、医療費について目標設定。○定期健康診断結果（9 年間のデータ）から生活習慣病発症の要因分析を行い、メタボ発症要因を明らかにし、発症リスクを数値化。喫煙、早食い、定期運動なし、短時間睡眠に着目して対策を展開。○2016 年より国内グループでの敷地内禁煙実施（禁煙指導スタッフ養成、喫煙区域マップ、禁煙者支援）や睡眠対策（睡眠計を用いた指導、快眠キャンペーン）を実施。○キヤノン体操、ウォーキングイベント、階層別教育、社内報、e-ラーニング、イントラネットを活用した啓発。○会社と健康保険組合の共同で ICT ツール（KenCoM）を活用し、健診結果の伝達、健康状態に応じた健康情報の提供、目標管理、ウォーキングイベント等を実施。○健康づくり取り組みによるポイント獲得（KenCoM）制度あり。 <p>(3) 社会的な評価</p> <ul style="list-style-type: none">○中災防方式 OSHMS を発展させたキヤノン式 OSHMS を導入。○健康経営優良法人 2018・2017○スポーツエールカンパニー○体力づくり優秀組織表彰 <p>(4) 自社の状況（強み・弱み等）を踏まえた工夫や、取組が上手くいくポイント</p> <ul style="list-style-type: none">○健康づくり施策のみでなく、「健康第一主義」にもとづいた働き方全体を意識した人事施策などの継続的な実施。また、健康保険組合、労働組合との連携などの組織的な取り組みや、データ分析を積極的に行うことでの納得感のある施策展開が効果的。

事例 13 パナソニック株式会社 オートモーティブ&インダストリアルシステムズ社

～ 会社、健康保険組合、労働組合が三位一体となった活動 ～

～ メタボリック症候群、メンタル疾患等の5つの重点を定め、生活習慣の改善、コミュニケーション向上、健診受診の3つの予防活動を展開 ～

1 企業の概要
<ul style="list-style-type: none">○パナソニック(株)の社内分社で車載インフォメーションおよび「車載」「産業」分野を中心とした向け電子部品、電池、半導体等を製造・販売。○従業員数は国内約 29,000 名、グローバル 103,000 名。
2 健康確保対策の特徴
<p>(1) 取組の体制、経緯、方針</p> <ul style="list-style-type: none">○パナソニック全社において会社、健康保険組合、労働組合が三位一体の健康パナソニック推進委員会（年 2 回、人事担当常務、労組委員長、健康保険組合の長で構成）及び推進タスクフォース委員会を設置。また本社が労働安全衛生宣言、労働安全衛生行動指針を公表。○オートモーティブ&インダストリアルシステムズ社として上記の全体方針に基づき具体的施策を計画・推進。○90 年代は指針に基づいた健康づくり活動を展開。2000 年以降は「健康日本 21」に基づいた活動へ移行。 <p>(2) 取組の内容、目標設定、成果</p> <ul style="list-style-type: none">○「健康パナソニック 2018」として活動展開。メタボリック症候群、メンタル疾患等の5つの重点を定め、生活習慣の改善、コミュニケーション向上、健診受診の3つの予防活動を展開。全社で玉入れ大会（AJTA）等も実施。○在職死亡率、退職率、医療費低減を全体目標値とし、その達成に向けた KPI（喫煙率、健診受診率、歩数自覚率、運動実施率、肥満陽性率、行事実施率・参加率等）を設定。○2018 年度の重点テーマは肥満に着目した 40 歳未満への保健指導、肥満と転倒に着目した筋力づくり活動。○WEB サービス「いきいき健康ナビゲーション」により、個人の活動を見える化し、ベジファースト、職場体操、ウォーキングラリー、禁煙ラリー、ハッピー（歯磨き）ラリー等の活動への参加と記録。○個人の活動参加等に対し、ヘルスアップポイントの付与。 <p>(3) 社会的な評価</p> <ul style="list-style-type: none">○OHSAS 18001 認証○健康寿命をのばそう！アワード第3回（パナソニック健保組合として） <p>(4) 自社の状況（強み・弱み等）を踏まえた工夫や、取組が上手くいくポイント</p> <ul style="list-style-type: none">○全社体制が整備され、各種プログラムや教育資料等が提供される。また、KPI は事業場の全社内での位置づけが明確になり、重点取り組みや事業場内の取組への理解が得られやすい。

事例 14 昭和鉄工健康保険組合

～ 単一企業の健保組合で、理事長（＝会社の人事部長）がきめ細かく対応 ～

～ 予防活動に重点を置くことにより医療費が減少し、低い保険料率で健保組合を運営 ～

1 団体の概要

- 昭和鉄工（従業員数約 500 人）を母体とした単一の健康保険組合。
- 母体企業：空調機器、熱源機器、環境機器、サーモデバイス機器、景観製品、鋳造品等の製造販売のほか、空調機器、熱源機器等の一部販売、メンテナンス・取替工事及び管工事の設計・監理・施工の請負。

2 健康確保対策の特徴

（1）取組の体制、経緯、方針

- 約 5 年前から健康保険組合（※以下、健保組合）の常務理事が、昭和鉄工安全衛生委員会事務局として活動、母体企業の衛生面が強化された。
- 健保組合理事長は、人事部長（健保組合常務理事を歴任）であり、双方の情報が共有できる為、母体企業との風通しがよく、さらに健保組合への理解、意思疎通が円滑になった。
- 健保組合の活動状況は、組合会のほか、母体企業の常勤役員会でも報告事項として取り扱われており、経営者層の理解も深い。
- 500 人程度の従業員数であれば、顔と名前が一致する為、そのメリットを生かし、一人一人に対して、きめ細やかな対話に取り組んでいる。

（2）取組の内容、目標設定、成果

- 会社、健保組合、産業医、本人の連携・協力による個人面談を実施。
- 健保組合の持つデータに基づき、母体企業が健康教室を開催。
- 健保組合は人間ドック費用の助成等、予防活動（保健事業）が充実。
- 予防活動には一定のコストがかかるが、その効果として医療費が減少、結果として平均的な保険料率よりも低い保険料率が設定でき、健保組合が運営できている。
- 一般定期健診有所見者率も全国平均と比較し、約 30%以上減の結果であり、母体企業の健康経営を支えている。

（3）自社の状況（強み・弱み等）を踏まえた工夫や、取組が上手くいくポイント

- 健康確保対策は独立した組織が望ましいが、健保規模から人の配置が困難である。
- 健康確保対策には母体企業へのアプローチを強化することが必要である。
- 健保職員が母体企業の役割を兼務（安全衛生委員会事務局）して取り組んだ。
- 母体企業との兼務を最大限に活用した結果、人脈の強化ができ、産業医の意見等を職制に反映できるようになった。
- 自らがキーパーソンになり、母体企業の考えを産業医に伝え、産業医の意見を母体企業に反映させてきた。他人任せにせず、人脈をつくり、人脈を生かして自ら取り組んできた結果、産業保健の強化へ繋がった。

事例 15 栃木県 T H P 推進協議会

～ 平成 17 年度に T H P で全国初の緑十字賞を受賞、現在も 5 カ年計画を策定して取組 ～

1 団体の概要
<ul style="list-style-type: none">○1993 年（平成 5 年）3 月に設立された栃木県内企業の協議会組織。○会員数は 233 社（平成 30 年 12 月末）。
2 健康確保対策の特徴（取組の経緯、体制、内容など）
<ul style="list-style-type: none">○平成 6 年～23 年に運動実践専門（ヘルスケア・リーダー）研修会の栃木特別コースを開催。○平成 10 年に第 1 期栃木県健康保持増進対策推進 5 カ年計画をスタートし、現在は第 6 期 5 カ年計画を推進中（平成 30 年度～34 年度）。○平成 11 年から監督署ごとに「地区 T H P 推進協議会」を設立し、現在、8 地区に協議会。毎年 8 地区で、総会、講演会、T H P ウォーキングを実施。○平成 17 年度に T H P で全国初の緑十字賞を受賞。○全国 T H P 推進協議会表彰では、毎年 3 社と 1 名が受賞。
<p>★協議会の状況（強み・弱み等）を踏まえた工夫や、取組が上手くいくポイント</p> <ul style="list-style-type: none">○栃木労働基準局（現・栃木労働局）および県内各労働基準監督署、県内各労働基準協会の協力のもと、県下事業場、関係機関が「健康づくり」のノウハウを情報交換、勉強するための組織として設立された。○最近では、「健康経営」に取り組んでいる事業場が入会している。

事例 16 ヤマウチ株式会社鹿沼工場

～ 栃木県 T H P 推進協議会の一員として、鹿沼工場独自の取組を実施 ～

～ 労組と連携したスポーツイベント等の活動、外部機関からの支援を受けた健康測定・運動指導・栄養指導 ～

1 企業の概要
<ul style="list-style-type: none">○ゴム・プラスチック製品の専門メーカー。複写機・プリンタ、家電、ラミネート、製紙機器、紡績機器など多彩な分野に高品質・高性能の工業部品を提供。○従業員数は、鹿沼工場で約 80 人、企業単体で約 400 人、連結で約 2,200 人。
2 健康確保対策の特徴
<p>(1) 取組の体制、経緯、方針</p> <ul style="list-style-type: none">○定期健康診断の有所見率が高く、又、栃木県は生活習慣病リスクも高いので活動を開始。○企業全体ではなく、鹿沼工場として独自の取組を実施。○栃木県 T H P 推進協議会の主要メンバーとして長年活動。 <p>(2) 取組の内容、目標設定、成果</p> <ul style="list-style-type: none">○労組と連携したスポーツイベント等の活動、健康に配慮した昼食の提供。○外部機関（日本健康増進財団）からの支援を受けた健康測定・運動指導・栄養指導。○定期健康診断有所見率、メンタルヘルス不調者数について目標設定。○生活習慣病予防セミナー、心の健康教育の実施、人間ドック費用助成。○ボーリング、ソフトボール、ゴルフ大会を開催。 <p>(3) 自社の状況（強み・弱み等）を踏まえた工夫や、取組が上手くいくポイント</p> <ul style="list-style-type: none">○健康管理を専任で担当する体制がないので、積極的なアプローチが弱い。○お昼の休憩時間を含め、日常的にスポーツに取り組む雰囲気生まれているので、長く継続できる環境を維持したい。○行事開催時、社員からの協力が得られるコミュニケーション力がある。

事例 17 東京商工会議所

- ～ e-ラーニングで学べる「健康経営アドバイザー」研修プログラムによりアドバイザーを多数養成、今後は上級認定者の養成も ～
- ～ 東京都委託事業により、健康経営アドバイザーを企業に派遣 ～

1 団体の概要
<ul style="list-style-type: none">○東京 23 区を所管する地域総合経済団体。政策提言、経営支援、地域振興を実施。○会員は約 80,000 社で、大部分が中小企業。
2 健康確保対策の特徴（取組の経緯、体制、内容など）
<ul style="list-style-type: none">○2004 年ごろより、中小企業における従業員の健康づくりの取組を支援。○経済産業省より委託を受け、2016 年から健康経営に関する知識を体系的に学べる「健康経営アドバイザー」研修プログラムを提供。2017 年からは e-ラーニングによる提供を開始。2016 年度 7,300 人、2017 年度 8,900 人が受講。○上級認定として、2018 年より「健康経営エキスパートアドバイザー」研修プログラムを提供開始。筆記試験と、ケーススタディを用いたワークショップへの参加により認定取得。○職域健康促進サポート事業を東京都より受託。2020 年度まで事業実施予定。普及・啓発事業として、毎年都内の中小企業 1 万社を訪問し、健康づくり・健康経営に関してリーフレットを用いて説明。取り組み支援事業として、年間 300 社へ「健康経営エキスパートアドバイザー」を無料で派遣し、職場における健康づくり、健康経営の推進をサポートしている。○毎年「健康経営ハンドブック」を作成し、健康経営の取り組みに関する企業事例や、具体的な取り組み方などについて、情報提供。（2018 年度は 50,000 部を配布）
★会議所の状況（強み・弱み等）を踏まえた工夫や、取組が上手くいくポイント
<ul style="list-style-type: none">○中小企業の様々な経営課題に対応していく中で、従業員の健康づくりにいち早く着目。80,000 社を擁する会員組織を生かし、健康経営の普及・推進に取り組んできた。○東京都と連携した支援事業（東京都職域健康促進サポート事業）では、年間 300 社の支援を通じて、企業の健康課題の解決をサポート。専門家として、社会保険労務士、中小企業診断士、労働衛生コンサルタント、保健師など 80 名以上の登録があり、その強みを生かして事業展開している。

事例 18 株式会社ルネサンス

～ 「生きがい創造企業」という理念のもと、社内・社外での健康経営事業を展開 ～

1 企業の概要
<ul style="list-style-type: none">○「生きがい創造企業」という理念のもと、人々のエネルギー・情熱の源である「健康」を、お客様に提供することによって、理想的な社会を実現しようとの想いを胸に 1979 年に創業。○全国にスポーツクラブならびにフィットネススタジオや介護リハビリ施設などを 150 カ所以上展開し、企業や自治体での健康づくり支援などのヘルスケア関連の事業、また海外市場へ向けた取り組みを展開。○従業員数は、約 1,300 人。
2 健康確保対策の特徴（取組の経緯、体制、内容など）
<p>(1) 取組の体制、経緯、方針</p> <ul style="list-style-type: none">○「生きがい創造」という企業理念を全うするために社員の健康経営は必須と判断○代表取締役社長執行役員を健康最高責任者（CHO）とし、取締役以上の部門責任者を選任し、健康経営推進委員会を設置。○「健康経営宣言」に、お客様の生きがい創造のために、まず従業員自らがプロフェッショナルとして心身ともに健康な状態で、且つ「生きがい」をもって働くことを明記 <p>(2) 取組の内容、目標設定、成果</p> <ul style="list-style-type: none">○行動管理目標の重要項目として「健康」を設定、管理職は部下の健康管理目標も設定○「カラダかわる Navi」アプリを全従業員に提供し定期的な健康イベントを開催○健康診断を起点に、再検査や受診勧奨などの従業員の健康管理のフォローを実施 <p>(3) 社会的な評価</p> <ul style="list-style-type: none">○「健康経営優良法人 2018」ホワイト 500 認定、「働きがいのある会社」ランキング 6 年連続のランクイン、経済産業省「おもてなし規格認証 2017」の『★★（紺認証）』を取得、子育てサポート企業に認定「くるみんマーク」取得、「DBJ 健康格付」「地域元気プログラム」認定、スポーツ庁「スポーツエールカンパニー」、“東京都「スポーツ推進企業」”認定 <p>(4) 外部支援機関としての取り組み</p> <ul style="list-style-type: none">○健康経営コンサルティングの実施と、各社にあった健康経営プランを提供○運動・食事・睡眠・メンタルヘルスに関する、各種セミナーやレッスンを全国の企業に提供○健康経営会議実行委員会の事務局企業として 2013 年から全国で「健康経営会議」を開催○企業内健康経営推進者養成研修会等を開催し、企業内での健康経営の体系的なすすめ方を支援 <p>(5) 取り組みが上手いポイント</p> <p>ポイントはマネジメントとマーケティングの活用、理念・利害・力学の 3 つの「り」の取り入れ</p> <ul style="list-style-type: none">○会社のフィロソフィーやポリシーである、企業理念や社是、行動指針の中で「会社にとって、なぜ社員が健康である必要があるのか？」を位置づけ、経営の指針とすること。○経営者の言葉で、健康経営の必要性を社員に伝えること。○管掌役員、管理職等のラインを通じた健康経営を推進すること。○健康経営や働き方改革に関連するデータを見える化し、事実をもとに、あるべき姿と現状のギャップを埋める健康経営プランを策定すること。○従業員一人ひとりに、健康づくりに取り組むメリット、取り組まないデメリットを伝えること。○管理すべきことは徹底するものの、基本は従業員が自律を促すこと。そのためには、健康リテラシーの向上を狙いとした、正しくて楽しい健康づくりを実践すること。○健康経営は仕組みと仕掛けの両方が重要、仕組みはマネジメント強化、仕掛けはマーケティングが大事。

事例 19 株式会社 I H I エスキューブ

～ 外部機関の支援を受け、自発的に健康管理ができる人材を目指す研修を含めた「グッドコンディション活動」を実施 ～

～ 職場ごとに「健康経営推進計画」を策定し、PDCA を回す ～

1 企業の概要
<ul style="list-style-type: none">○情報通信技術、メカトロニクス技術を中心とするシステムに関するコンサルティング及びエンジニアリング企業。○従業員数は約 500 人。
2 健康確保対策の特徴
<p>(1) 取組の体制、経緯、方針</p> <ul style="list-style-type: none">○本社の総務部が中心となり、全社的な取組を実施。○社長メッセージとして「従業員の健康は会社の財産」。○社長が「IHI エスキューブ健康経営宣言」。○健康経営最高責任者（社長）、健康経営統括責任者（総務部長）、健康経営責任者（事業部長等）等の選任。○全社安全衛生委員会（社長、健康経営委員、産業医、労組等で構成）の開催。○健康診断の結果、要管理者率が年々上昇、従業員の 4 人に 3 人が要管理（20 代でも 6 割が要管理、原因のほとんどが生活習慣病関連）となり、グッドコンディション活動がスタート。 <p>(2) 取組の内容、目標設定、成果</p> <ul style="list-style-type: none">○外部機関（㈱ルネサンス）からの支援を受け、自発的に健康管理ができる人材になることを目指して、「グッドコンディション研修（セルフケア研修：食事・運動・睡眠・ストレスマネジメント・コミュニケーション）」を実施。○健診就業措置基準該当者数、健診結果要治療該当者受診率、グッドコンディション目標実行率、総合健康リスク等を集計して見える化。○職場ごとに「健康経営推進計画」を策定し、PDCA を回す。○活動量計を希望する従業員全員に配布。○社内報を活用した活動紹介、社内健康状況の共有。 <p>(3) 社会的な評価</p> <ul style="list-style-type: none">○健康経営優良法人 2018・2017 <p>(4) 自社の状況（強み・弱み等）を踏まえた工夫や、取組が上手くいくポイント</p> <ul style="list-style-type: none">○「グッドコンディション」を共通言語として健康意識の醸成・風土づくりを行ない、全員参加で健康推進。○からだを動かすことと職場コミュニケーション（全社レクリエーション・職場対抗ウォーキングイベントなど）を連動させた健康づくり。○3 年間に渡り、全従業員に対し、皆で楽しみながら体験的に学べるセルフケア研修を実施。○部門長が中心となって主体的に活動を推進する仕組み。

事例 20 三菱電機健康保険組合

～ 会社、健康保険組合、労働組合の3者共同での健康宣言、各種事業の実施 ～

～ WEBにより従業員の健康調査を実施し、生活習慣等を指数化して評価し、事業所別ランキングを公表・改善の取組 ～

1 団体の概要
<ul style="list-style-type: none">○三菱電機グループの健康保険組合。○加入事業者数は約 130 社。○加入者数は、特例退職者を含めて約 23 万人。
2 健康確保対策の特徴
<p>(1) 取組の体制、経緯、方針</p> <ul style="list-style-type: none">○三菱電機グループ健康大会を活動の節目に開催し、「従業員の安全と健康を守ることを全てにおいて優先する」との社長方針を表明。○会社、健康保険組合、労働組合の3者共同による健康宣言。○「三菱電機グループヘルスプラン21」(MHP21)として、会社、労働組合、健康保険組合の3者協働で、各種事業を展開。 <p>(2) 取組の内容、目標設定、成果</p> <ul style="list-style-type: none">○適正体重、運動習慣、喫煙習慣等(=毎日体重を図ろう、ウォーキング、禁煙マラソン、1日3回歯の手入れ、睡眠等の各種キャンペーン活動)。○WEBを活用して従業員の健康調査を実施し(11万人、回答率95.2%)、BMI、運動習慣、喫煙率、歯の手入れ等の実施状況を指数化して評価、事業所別ランキングを公表・改善の取組。○事業所毎にMHP21推進リーダーを選任し、毎年研修会を開催。○MHP21ポイント制度の展開(良好な生活習慣や健康づくりの取り組みによるMHP21ポイント獲得)。 <p>(3) 社会的な評価</p> <ul style="list-style-type: none">○2015年度健康体力づくり優秀組織表彰 文部科学大臣賞○第1回健康寿命をのばそう!アワード 厚生労働大臣優秀賞(三菱電機(株)として)○健康経営優良法人2017(三菱電機(株)として) <p>(4) 自社の状況(強み・弱み等)を踏まえた工夫や、取組が上手くいくポイント</p> <ul style="list-style-type: none">○会社、労働組合、健康保険組合の3者協働でのコラボヘルス○各組織の役割分担の明確化 会社(トップリード)、労働組合(ボトムアップ)、健康保険組合(事務局、費用負担)○定量的な目標の設定と事業評価