

旬刊

福
利
厚
生

2019
June

6

下旬号

No.2274

ISSN1343-568X

特集 民間企業・自治体 計65団体調査

健康経営・健康増進に関する 取り組み調査

2018年(2010年基準)

職場給食の食材費と人件費の推計

金融庁金融審議会市場ワーキング・グループ報告書

「高齢社会における資産形成・管理」

95歳までの生活には2,000万円必要

連載 健康経営推進企業の先進事例(5)
JXTGグループの取り組み

連載 今,福利厚生がおもしろい!(70)福利厚生の目的を考える②
福利厚生と定着の関係性,従業員早期離職を考える

特集

民間企業・自治体 計65団体調査

健康経営・健康増進への取り組みをみる…… 5

職場給食

2018年（2010年基準）

職場給食の食材費と人件費の推計 …………… 48

金融庁

金融庁金融審議会市場ワーキング・グループ報告書

「高齢社会における資産形成・管理」
95歳までの生活には2,000万円必要 …………… 53

連載 第5回

健康経営推進企業の先進事例…………… 46
JXTGグループの取り組み

連載 第70回

今、福利厚生がおもしろい！ 西久保浩二…… 64
経営効果の理論的背景を探る — 福利厚生の目的を考える② —

シリーズ

福利厚生ナナメ読み(136) 『なぜ日本の会社は生産性が低いのか?』… 39

アラカルト

福利厚生アラカルト（6月上旬分）…………… 40

健康経営・健康増進への取り組みをみる

～ 6割が専門部署設置，ヘルスケアポイントは19%が導入～

従業員の健康管理は、過重労働による死亡や健康障害の発生など、安全配慮義務の観点からこれまでも重視されてきた。経済産業省が14年に始めた「健康経営銘柄」の選定や16年度の「健康経営優良法人認定制度」の創設などを背景に、従業員への健康投資は生産性向上など経営的な視点で捉えられるように変化してきている。

こうした動きの中で、各社・各団体とも健康増進について様々な取り組みを行なっている。調査の概要・各種取り組みの実施率は以下の図表にまとめた。

90.8%が健保等保険者と連携

健康経営・健康増進の取り組みを外部に発信している割合は43.1%だった。内部に対し取り組み

方針を明文化している割合は50.8%だった。

組織体制では、9割が健保等保険者と連携していた。経営トップ等が健康増進の最高責任者である割合は63.1%だった。

56.9%がサークル・クラブ支援

職場の活性化のための取り組み割合では、サークル・クラブ支援が56.9%で最多。地域活動・ボランティアへの参加の呼びかけも同率で並んだ。

完全禁煙の実施率は18.5%

禁煙対策・受動喫煙防止対策では、完全禁煙の実施率は18.5%だった。喫煙場所・喫煙時間を制限している割合は72.3%だった。禁煙治療補助の実施率は60.0%だった。

図表

健康増進に関する各種取り組みの実施率

(M.A., %)

理念・方針を外部に発信	43.1	食堂でのヘルシーメニュー提供	49.2
取り組み方針を内部に明文化	50.8	食堂メニューの栄養表示	66.2
専門部署設置	56.9	食生活改善イベント	36.9
トップが責任者	63.1	朝食・夕食・軽食提供	41.5
健保・共済組合と連携	90.8	希望者への食生活改善個人指導	43.1
労組と連携	46.2	食生活改善のための啓発活動	46.2
		食生活改善に向けたアプリ提供等のサポート	13.8
トップメッセージで定期健診受診勧奨	10.8	社内・庁内スポーツイベントの実施	61.5
定期健診受診を全体に呼びかけ	83.1	徒歩・自転車通勤の奨励・環境整備	23.1
個別に定期健診受診勧奨	55.4	階段利用促進	50.8
定期健診未受診者に勧奨	83.1	運動部支援	63.1
再検査対象者へのフォロー	92.3	ラジオ体操・ストレッチの実施	53.8
法定外健診勧奨	64.6	エクササイズ・ストレッチ教室	30.8
50人未満でもストレスチェック	60.0	スポーツクラブ・フィットネス費用補助	56.9
		健康グッズ配布・貸与	21.5
管理職への教育機会	81.5	全社・全庁完全禁煙	18.5
一般職員のヘルスリテラシー向上	92.3	喫煙場所・時間の制限	72.3
職場単位レクの実施	38.5	禁煙成功者への褒賞	13.8
事業所単位レクの実施	49.2	非喫煙者手当	1.5
全社・全庁一斉レクの実施	43.1	禁煙治療補助	60.0
レク・懇親会費用補助	44.6	健診結果・生活習慣改善状況把握	72.3
社内・庁内サークル・クラブ補助	56.9	休職率・欠勤率の改善把握	63.1
フリーアドレスの導入	23.1	医療費など費用対効果の検証	24.6
社内ブログ等コミュニケーションツール	12.3	ストレスチェック分析をもとにした指導改善	72.3
共有スペース・休憩時間活用	24.6	従業員満足度調査の実施	43.1
地域活動・ボランティアへの参加呼びかけ	56.9	ヘルスケアポイント導入	18.5

43%が理念・方針を外部に発信

健康経営の取り組みについて社外・庁外に向けて理念等を発信している割合は図1のとおり43.1%だった。民間企業では61.4%，自治体では4.8%だった。民間企業では大企業を中心に健康経営の取り組みが推進されており，理念や基本方針を外部に向けて発信している割合が高かった。

また，従業員など内部に対し，健康保持・増進についての会社・自治体の方針などを明文化し周知している割合は50.8%だった。民間企業が56.8%，自治体が38.1%だった。

9割が保険者と連携

健康経営や健康増進についての組織体制は図2のとおり，専門部署を設置している割合は56.9%だった。民間企業では65.9%，自治体では38.1%だった。

経営者など組織のトップ・担当役員などが健康経営・健康増進の最高責任者であるとした割合は63.1%だった。民間企業70.5%，自治体47.6%だった。また，健保等保険者と連携して取り組んでいる割合は90.8%だった。民間企業95.5%，自治体81.0%だった。労組との連携は46.2%（民間企業47.7%，自治体42.9%）と半数に達しなかった。

規模別にみると，専門部署の設置割合は図3のとおり5,000～9,999人では77.8%にのぼり最も高かった。

トップが最高責任者である割合は5,000～9,999人，1万人以上で77.8%にのぼった。健保等保険者との連携については規模による差はほとんどなく，いずれも9割前後の実施率だった。

9割超が再検査対象者をフォロー

定期健康診断は法定事項であるが，従業員各自の健康課題を把握する基礎となるもので，受診勧奨の取り組みが多くみられた。従業員全体に対し受診を呼びかけている割合は図4のとおり83.1%だった。民間企業・自治体とも8割を超えた。

未受診者への受診勧奨も83.1%でこちらも民間・自治体とも8割超の実施率だった。

再検査の対象となった従業員に対するフォロー（再検査・通院治療の勧奨）を実施している割合は92.3%に上った。民間企業93.2%，自治体90.5%

図1 健康経営・健康増進について外部・内部への発信

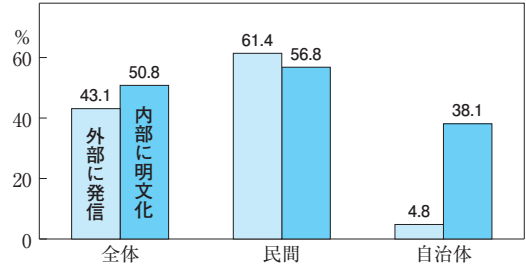


図2 健康経営・健康増進の組織体制

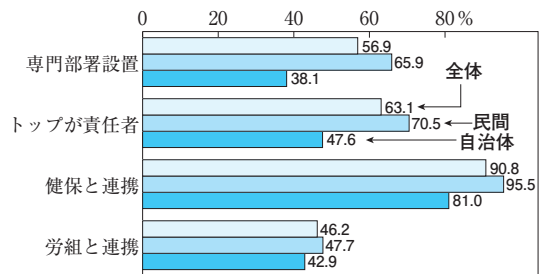


図3 健保等保険者との連携は規模によらず9割前後が実施

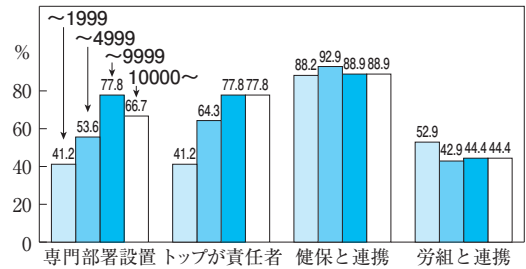
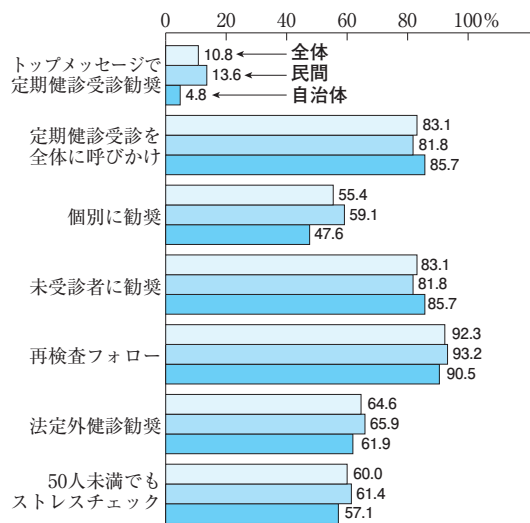


図4 定期健康診断受診率向上・健康課題把握のための取り組み



%とほとんどの団体で再検査対象者に何らかのフォローを実施していた。

メンタル・健康増進教育も高率で実施

管理職向けに従業員のメンタルヘルスについて教育の機会を設けている割合は図5のとおり81.5%だった。民間・自治体とも8割を超えた。

また、従業員に対し健康保持・増進、メンタルヘルスについて教育の機会を設けている割合は92.3%と、こちらも高率だった。自治体では100%に達した。

約6割が職場サークル補助を実施

コミュニケーション推進など職場の活性化のための取り組みで実施率が高かった事項は図6のとおり、全体ではサークル・クラブ活動への補助、地域活動・ボランティア参加の呼びかけで、それぞれ56.9%を示した。

民間企業では事業所単位レクの実施、地域活動・ボランティア参加の呼びかけが、それぞれ70.5%と実施率が高かった。次いでサークル・クラブ活動補助が56.8%、職場単位レクが54.5%だった。

自治体ではサークル・クラブ活動補助が57.1%、全庁一斉レクが47.6%で続いた。

フリーアドレスの導入には規模による差がみられ、2,000人未満では5.9%だったが、1万人以上では44.4%だった。

ヘルシーメニューの提供は49%

食生活改善を目指した取り組みで最も実施率が高かったのは図7のとおり、食堂メニューの栄養表示で66.2%だった。民間企業では79.5%、自治体では38.1%だった。社員食堂・庁内食堂でのヘルシーメニューの提供が49.2%で続いた。ヘルシーメニューの提供は民間企業では63.6%、自治体では19.0%だった。

このほか、民間企業で実施率が高かったのは、社内での朝食・夕食・軽食の提供54.5%、希望者に対する食生活改善のための個人指導52.3%、食生活改善のための啓発活動52.3%などだった。

自治体では食生活改善のための啓発活動は33.3%だった。

食生活改善を目指した取り組みの実施率を規模

図5 ヘルスリテラシー向上のための取り組み

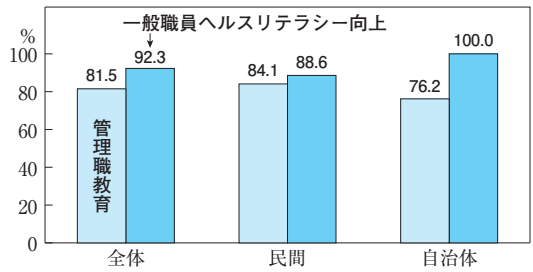


図6 職場の活性化のための取り組み

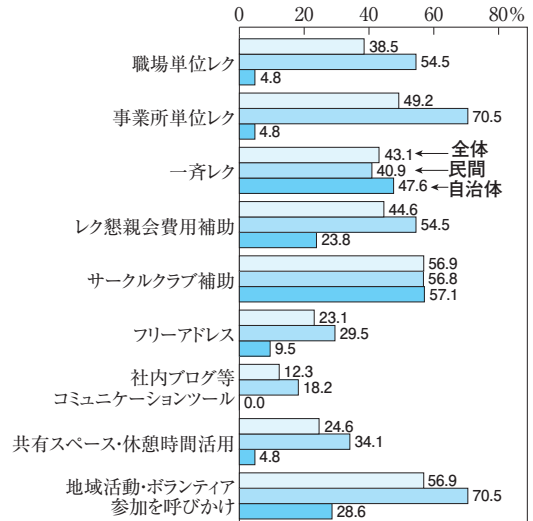
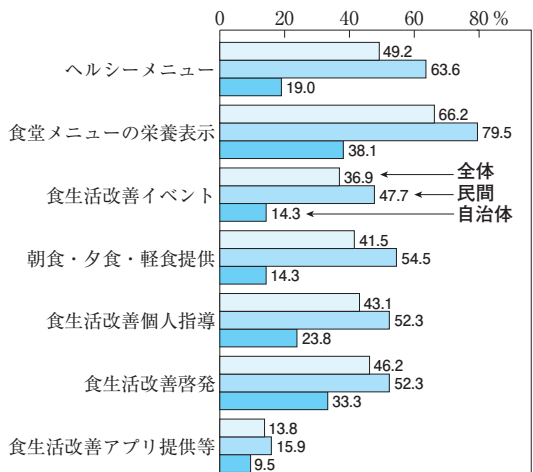


図7 食生活改善を目指した取り組み



別にみると、ヘルシーメニューの提供は、2,000人未満41.2%、2,000～4,999人42.9%、5,000～9,999人55.6%、1万人以上77.8%と規模に比例して高くなっている。

食堂メニューの栄養表示の実施率も同様に、

2,000人未満41.2%，2,000～4,999人71.4%，5,000～9,999人77.8%，1万人以上88.9%と規模に比例して高くなっている。このほか、食生活改善のためのイベント、朝食・夕食・軽食の提供の実施率も規模に比例していた。

スポーツイベントの実施は61.5%

従業員の運動機会の増進に向けた取り組みでも実施率が高かったのは図8のとおり、運動クラブ・サークルの支援で63.1%だった。次いで社内・庁内でのスポーツイベントの実施が61.5%、スポーツクラブ・フィットネス利用補助が56.9%で続いた。

民間企業では、社内でのラジオ体操・ストレッチの実施が70.5%で最多だった。次いで運動クラブ・サークル支援、スポーツクラブ・フィットネス利用補助がそれぞれ68.2%だった。社内でのスポーツイベントの実施は65.9%だった。

自治体では階段利用の促進、庁内スポーツイベントの実施、運動クラブ・サークル支援がそれぞれ52.4%で最多だった。

健康グッズの配布・貸与の実施率は21.5%だっ

図8 運動機会の増進に向けた取り組み

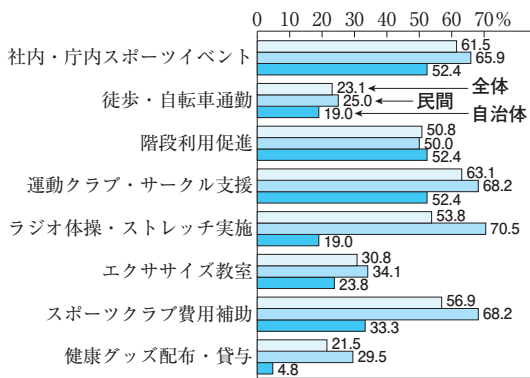
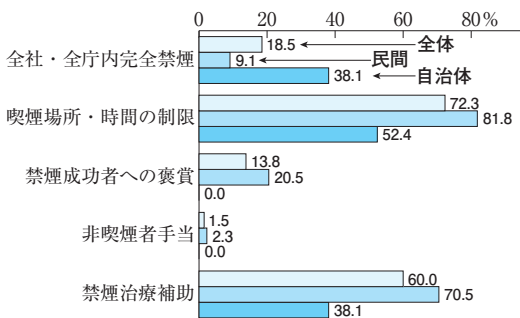


図9 禁煙支援・受動喫煙対策に関する取り組み



た。配布・貸与される健康グッズには歩数計や体重計、ウェアラブル端末などがみられた。

禁煙治療補助の実施率は60%

禁煙支援・受動喫煙防止対策に関する取り組みでは図9のとおり、喫煙場所・喫煙時間の制限の実施率が最も高く72.3%だった。禁煙治療補助が60.0%で続いた。

民間企業では、喫煙場所・喫煙時間の制限が81.8%で最多だった。次いで禁煙治療補助70.5%、禁煙成功者への褒賞20.5%、全社完全禁煙9.1%、

参考表

実施項目	理念		組織体制			定期検診受診健康課題			
	理念・方針を社外・庁外に発信	社内・庁内に明文化	専門部署を設置	トップが最高責任者	健保組合・共済組合と連携	労働組合と連携	受動喫煙をトップが発信	従業員・職員全体に受診を呼びかけ	未受診者への個別の受診勧奨
団体名									
日本製鉄	○	○	○	○	○	○	○	○	○
古河電気工業	○	○	○	○	○	○	○	○	○
住友電気工業	○	○	○	○	○	○	○	○	○
日軽金 苫小牧					○				
日立金属	○	○	○	○	○				○
富士通	○	○	○	○	○				○
アズビル	○				○	○			○
明電舎	○	○	○	○					○
オムロン	○								○
ジャパンディスプレイ	○	○	○	○	○				○
マクセルHD	○	○	○						○
山洋電気		○	○		○				○
古野電気	○	○	○	○	○	○	○	○	○
富士通ゼネラル	○	○	○	○	○	○	○	○	○
愛三工業					○				○
ユニプレス					○				○
SUBARU									○
大豊工業		○	○	○	○	○	○	○	○
プラザー	○	○	○	○	○				○
オイレス工業					○				
ジェイテクト	○	○	○	○					○
タダノ	○				○				○
オリンパス	○	○	○	○					○
三菱製紙 高砂			○	○					○
ツムラ	○	○	○						○

た。休職率や欠勤率の改善状況の把握が75.0，健診結果・生活習慣の改善状況の把握が72.7%で続いた。従業員満足度調査は56.8%が実施していた。

自治体では、健診結果・生活習慣の改善状況の把握が71.4%で最多，ストレスチェック後の集団分析をもとにした指導・改善が61.9%だった。

ヘルスケアポイントの導入率は18.5%

健康増進につながる活動に参加した際などにポイントを付与し、たまったポイントを健康グッズや健康サービスの利用などに使用できる「ヘルスケアポイント制度」を取り入れる企業等が広がっている。今回調査では実施率は18.5%だった。民間企業では25.0%と4社に1社が実施していた。自治体での実施率は4.8%だった。

ポイントの付与対象となる健康増進活動では、ウォーキングイベントへの参加が多かった。参加者に一定のポイントを付与したり、実際にイベントで歩いた歩数に応じて付与ポイント数を変えるやり方もみられた。

ポイントの交換では、健康グッズ・健康サービスの利用が多くみられたが、その他の商品券やギフト券と交換もみられた。

図10 取り組みの効果・検証

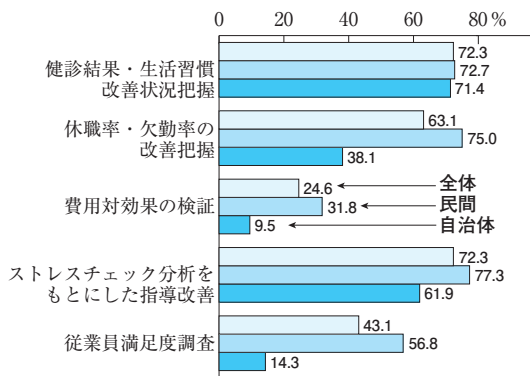
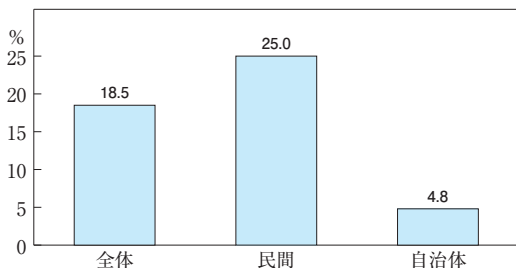


図11 ヘルスケアポイントの導入



参考表 (つづき)

実施項目	組織体制				定期検診受診健康課題			
	理念 社内・庁内に明文化 理念・方針を社外・庁外に発信	専門部署を設置	トップが最高責任者	健保組合・共済組合と連携	労働組合と連携	従業員・職員全体に受診を呼びかけ 受診勧奨をトップが発信	健診日前に個別に受診勧奨	未受診者への個別の受診勧奨
団体名								
エーザイ	○	○	○	○	○	○	○	○
沢井製薬	○	○	○	○	○	○	○	○
ブリヂストン	○	○	○	○	○	○	○	○
ニチアス		○	○	○	○	○	○	○
倉敷紡績				○	○	○	○	○
カルビー	○	○	○	○	○	○	○	○
ヒゲタ醤油			○	○	○	○	○	○
日揮			○	○	○	○	○	○
京王電鉄	○	○	○	○	○	○	○	○
富士ソフト	○	○	○	○	○	○	○	○
共同印刷	○		○	○	○	○	○	○
朝日新聞社	○		○	○	○	○	○	○
三井E&SHD	○	○	○	○	○	○	○	○
アコム				○				
愛媛銀行				○			○	○
アダストリア								
キャノンマーケティングジャパン	○	○	○	○	○	○	○	○
トラスコ中山	○	○	○	○	○	○	○	○
LITALICO			○				○	○
新潟県		○	○	○				
石川県				○				
仙台市		○	○	○				
さいたま市		○	○	○	○			
港区	○	○	○	○	○			
函館市		○					○	
江別市			○					○
福島市				○	○			○
佐野市								○
太田市				○	○			○
船橋市			○				○	○
春日部市				○			○	○
富士市		○		○	○		○	○
三島市							○	○
島田市			○		○	○	○	○
倉吉市		○					○	○
沼津市								○
豊橋市				○	○			○
高知市								○
松山市		○	○	○	○			○
太宰府市		○		○	○			○
実施団体数 計	28	33	37	41	59	30	7	54

日本製鉄 (25,101名)	理念 健康で効率的かつクリエイティブな働き方の実現に向けて ・健康保持・増進についての方針を社内向けに明文化	組織体制 ・専門部署を設置 ・経営トップ・担当役員などが健康経営の最高責任者を務めている ・健康保険組合と連携している
健診受診率の向上・健康課題の把握 ・健診予定日前に各自に受診勧奨 ・未受診者への個別の受診勧奨 ・再検査・要受診と診断された従業員へのフォロー ・法定外の人間ドック・がん検診等の受診勧奨	ヘルスリテラシーの向上 ・管理職向けに部下のメンタルヘルスについての教育機会・セミナー実施 ・一般従業員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている	職場の活性化 ・社内でのレク、行事の実施 〈事業所単位〉各部対抗スポーツ大会 ・社内サークル・クラブ活動の補助
食生活改善 ・社員食堂でのヘルシーメニュー提供 ・食堂メニューのカロリー・栄養表示 ・食生活改善を目指したイベント開催・セミナー実施 ・社内での朝食・夕食・軽食の提供 ・希望者への食生活改善指導・相談窓口設置 ・食生活改善を促す啓発活動	運動機会の増進 ・階段利用の促進 ・ラジオ体操・ストレッチの実施 ・スポーツクラブ・フィットネス利用補助	禁煙支援・受動喫煙防止 ・禁煙治療補助、禁煙チャレンジ等の取り組み
評価・改善 ・健康診断結果や生活習慣の改善状況を把握している ・休職率や欠勤率などの改善状況を把握している ・ストレスチェック後の集団分析結果をもとにした指導改善の取り組み		
古河電気工業 (3,704名)	理念 安全と健康をすべてに優先させて健康経営を意識した諸活動を全社で推進する ・社外に健康経営の取り組みについて発信 ・健康保持・増進についての方針を社内向けに明文化	組織体制 ・専門部署を設置 ・経営トップ・担当役員などが健康経営の最高責任者を務めている ・健康保険組合と連携している ・労働組合と連携している
健診受診率の向上・健康課題の把握 ・定期健診受診を従業員全体に呼びかけ ・健診予定日前に各自に受診勧奨 ・未受診者への個別の受診勧奨 ・再検査・要受診と診断された従業員へのフォロー ・法定外の人間ドック・がん検診等の受診勧奨 ・50人未満の事業場でのストレスチェックの実施	ヘルスリテラシーの向上 ・管理職向けに部下のメンタルヘルスについての教育機会・セミナー実施 ・一般従業員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている	職場の活性化 ・社内でのレク、行事の実施 〈職場・部署単位〉慰安会 〈事業所単位〉お祭り ・レク・懇親会費用の補助 1人当たり補助上限 1万円 ・社内サークル・クラブ活動の補助 ・フリーアドレスの導入 ・共有スペース・休憩時間を利用したコミュニケーション活性化 ・地域活動・ボランティアの参加呼びかけ
食生活改善 ・社員食堂でのヘルシーメニュー提供 ・食堂メニューのカロリー・栄養表示 ・食生活改善を目指したイベント開催・セミナー実施 ・希望者への食生活改善指導・相談窓口設置 ・食生活改善を促す啓発活動	運動機会の増進 ・社内でのスポーツイベント 昼休みにスポーツ競技会（一部拠点） ・徒歩・自転車通勤の奨励・環境整備 ・階段利用の促進 ・運動クラブ・サークルの支援 ・ラジオ体操・ストレッチの実施 ・エクササイズ・ストレッチ教室 ・スポーツクラブ・フィットネス利用補助 ・健康グッズの配布・貸与 ウェアラブル端末の配布	禁煙支援・受動喫煙防止 ・喫煙場所・喫煙時間の制限 ・禁煙治療補助、禁煙チャレンジ等の取り組み
評価・改善 ・健康診断結果や生活習慣の改善状況を把握している ・休職率や欠勤率などの改善状況を把握している		
ヘルスケアポイント (健保)	〈参加型〉 ・ウォーキングイベント 300ポイント ・スポーツ大会・運動会 100・300・500ポイント 〈ポイント利用・交換〉 ①社内施設での利用、②健康関連グッズ・サービスの利用 〈成果型〉 ・健康目標の達成 500ポイント	

住友電気工業 (5,100名)	<p>理念</p> <p>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策の推進により、社員の健康意識（ヘルスリテラシー）を高め、「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活き活きと活躍できる」企業グループを目指します</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社外に健康経営の取り組みについて発信 ・健康保持・増進についての方針を社内向けに明文化 	<p>組織体制</p> <ul style="list-style-type: none"> ・専門部署を設置 ・経営トップ・担当役員などが健康経営の最高責任者を務めている ・健康保険組合と連携している ・労働組合と連携している
健診受診率の向上・健康課題の把握	ヘルスリテラシーの向上	職場の活性化
<ul style="list-style-type: none"> ・定期健診受診を従業員全体に呼びかけ ・健診予定日前に各自に受診勧奨 ・未受診者への個別の受診勧奨 ・再検査・要受診と診断された従業員へのフォロー ・50人未満の事業場でのストレスチェックの実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職向けに部下のメンタルヘルスについての教育機会・セミナー実施 ・一般従業員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている ・外部EAPサービスを家族でも利用可 <ul style="list-style-type: none"> ・共有スペース・休憩時間を利用したコミュニケーション活性化 ・地域活動・ボランティアの参加呼びかけ 	<ul style="list-style-type: none"> ・社内でのレク、行事の実施 〈職場・部署単位〉ソフトボール大会・野球大会・バレーボール大会・卓球大会など 〈事業所単位〉稲荷祭・ウォーキング大会・同好会・ソフトボール大会・バレーボール大会など 〈全社一斉〉社内同好会・サークル対抗戦・ウォーキング大会 ・社内サークル・クラブ活動の補助 ・フリーアドレスの導入
食生活改善	運動機会の増進	禁煙支援・受動喫煙防止
<ul style="list-style-type: none"> ・社員食堂でのヘルシーメニュー提供 ・食堂メニューのカロリー・栄養表示 ・食生活改善を目指したイベント開催・セミナー実施 ・社内での朝食・夕食・軽食の提供 ・食生活改善を促す啓発活動 ・食生活改善を目指したアプリ提供等サポートの実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・社内でのスポーツイベント ウォーキング大会・スポーツ教室・ソフトボール大会・バレーボール大会・駅伝大会など ・運動クラブ・サークルの支援 ・ラジオ体操・ストレッチの実施 ・エクササイズ・ストレッチ教室 ・スポーツクラブ・フィットネス利用補助 	<ul style="list-style-type: none"> ・喫煙場所・喫煙時間の制限 ・禁煙成功者への褒賞 ・非喫煙者への優遇（手当等） ・禁煙治療補助、禁煙チャレンジ等の取り組み ・事業所内売店でのたばこ販売の終了
評価・改善	<ul style="list-style-type: none"> ・健康診断結果や生活習慣の改善状況を把握している ・休職率や欠勤率などの改善状況を把握している ・医療費など、費用対効果を分析・算出している ・ストレスチェック後の集団分析結果をもとにした指導改善の取り組み <ul style="list-style-type: none"> ・従業員満足度調査の実施 ・研修3か月後アンケート、研修参加率の算出 	
ヘルスケアポイント	<p>〈参加型〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ウォーキングイベント 歩数に応じて ・定期健康診断受診 配偶者の健診結果提供で年間1,000P <p>〈成果型〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・運動目標の達成 年間2,000P（1日8,000歩） ・健康目標の達成 年間1,500P（健診結果が一定基準以上） ・禁煙治療・禁煙継続・記録 年間1,600P（煙草を吸わない） <p>〈ポイント利用・交換〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ①社内施設での利用 ②健康関連グッズ・健康関連サービスの利用 ③①・②以外の商品・ギフト券等との交換 ④カフェテリアプランや他の社内制度へのポイント上乗せ ⑤フィットネスクラブ利用など <p>〈努力型〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・運動データの記録 年間1,600P（1日30分以上の運動） ・健康データの記録 年間2,000P（毎日の体重・体脂肪測定） ・節酒目標の達成 年間1,600P（休肝日の設定） ・睡眠習慣の継続・記録（寝る前にPC・テレビを見ない） ・食習慣の継続・記録（朝食をとる） ・歯磨き習慣の継続・記録（毎食後の歯磨き） 	
日本軽金属 苫小牧製造所 (188名)	<p>理念</p>	<p>組織体制</p> <ul style="list-style-type: none"> ・健康保険組合と連携している
健診受診率の向上・健康課題の把握	ヘルスリテラシーの向上	職場の活性化
	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職向けに部下のメンタルヘルスについての教育機会・セミナー実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・社内でのレク、行事の実施 〈全社一斉〉市内お祭りの参加 ・レク・懇親会費用の補助 ・地域活動・ボランティアの参加呼びかけ
食生活改善	運動機会の増進	禁煙支援・受動喫煙防止
	<ul style="list-style-type: none"> ・社内でのスポーツイベント パークゴルフ・ボウリング ・運動クラブ・サークルの支援 ・ラジオ体操・ストレッチの実施 ・エクササイズ・ストレッチ教室 	<ul style="list-style-type: none"> ・喫煙場所・喫煙時間の制限 ・禁煙成功者への褒賞 ・禁煙治療補助、禁煙チャレンジ等の取り組み
評価・改善	<ul style="list-style-type: none"> ・健康診断結果や生活習慣の改善状況を把握している ・ストレスチェック後の集団分析結果をもとにした指導改善の取り組み 	

日立金属 (8,324名)	理念 安全と健康はすべてに優先する ・社外に健康経営の取り組みについて発信 ・健康保持・増進についての方針を社内向けに明文化	組織体制 ・専門部署を設置 ・経営トップ・担当役員などが健康経営の最高責任者を務めている ・健康保険組合と連携している
健診受診率の向上・健康課題の把握 ・定期健診受診を従業員全体に呼びかけ ・未受診者への個別の受診勧奨 ・再検査・要受診と診断された従業員へのフォロー ・法定外の間人ドック・がん検診等の受診勧奨 ・50人未満の事業場でのストレスチェックの実施 ・健診結果管理システムの導入	ヘルスリテラシーの向上 ・管理職向けに部下のメンタルヘルスについての教育機会・セミナー実施 ・一般従業員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている	職場の活性化 ・社内でのレク、行事の実施 〈事業所単位〉ウォーキング大会 ・地域活動・ボランティアの参加呼びかけ
食生活改善 ・食堂メニューのカロリー・栄養表示	運動機会の増進 ・社内でのスポーツイベント 駅伝大会 ・ラジオ体操・ストレッチの実施	禁煙支援・受動喫煙防止 ・喫煙場所・喫煙時間の制限 ・禁煙治療補助、禁煙チャレンジ等の取り組み
評価・改善	・健康診断結果や生活習慣の改善状況を把握している ・従業員満足度調査の実施	
ヘルスケアポイント (健保)	〈参加型〉 ・ウォーキングイベント 100P ・被扶養配偶者の健診受診 (30～74歳) 1回/年500P 〈成果型〉 ・運動目標達成 50万歩500P、30万歩300P ・健康目標達成 体重、血糖、LDL、血圧適正範囲内 1回/年100P ・禁煙治療・禁煙達成 問診で非喫煙と回答 1回/年 100P 〈ポイント利用・交換〉①健康関連グッズ・サービスの利用 ②その他商品・ギフト券等と交換 〈努力型〉 ・日常的な運動データの記録 1回/1日 3P ・日常的な健康データの記録 1回/1日 3P ・健診結果 (WEB) の閲覧 1回/年度100P ・医療費明細 (WEB) の閲覧 1回/月20P	
富士通 (31,827名)	理念 富士通グループは、常に変革に挑戦し続け、快適で安心できるネットワーク社会づくりに貢献し、豊かで夢のある未来を世界中の人々に提供し続けるために、社員一人ひとりが心身ともに健康でいきいきと働くことができる環境づくりを目指します。 ・社外に健康経営の取り組みについて発信 ・健康保持・増進についての方針を社内向けに明文化	組織体制 ・専門部署を設置 ・経営トップ・担当役員などが健康経営の最高責任者を務めている ・健康保険組合と連携している ・労働組合と連携している
健診受診率の向上・健康課題の把握 ・定期健診受診を従業員全体に呼びかけ ・健診予定日前に各自に受診勧奨 ・未受診者への個別の受診勧奨 ・再検査・要受診と診断された従業員へのフォロー ・法定外の間人ドック・がん検診等の受診勧奨 ・50人未満の事業場でのストレスチェックの実施	ヘルスリテラシーの向上 ・管理職向けに部下のメンタルヘルスについての教育機会・セミナー実施 ・一般従業員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている ・ストレスチェックシート (自己チェック) によるストレス状況の把握	職場の活性化 ・社内でのレク、行事の実施 〈職場・部署単位〉ウォーキングイベント 〈事業所単位〉春祭り・健康ツール登録会 (全社一斉) ウォーキングイベント・禁煙チャレンジ ・社内サークル・クラブ活動の補助 ・フリーアドレスの導入 ・社内ブログやアプリなど従業員間のコミュニケーション促進ツールの提供
食生活改善 ・社員食堂でのヘルシーメニュー提供 ・食堂メニューのカロリー・栄養表示 ・食生活改善を目指したイベント開催・セミナー実施 ・社内での朝食・夕食・軽食の提供 ・希望者への食生活改善指導・相談窓口設置 ・食生活改善を促す啓発活動	運動機会の増進 ・社内でのスポーツイベント グループ全体でのウォーキングイベント ・徒歩・自転車運動の奨励・環境整備 ・階段利用の促進 ・運動クラブ・サークルの支援 ・エクササイズ・ストレッチ教室 ・スポーツクラブ・フィットネス利用補助	禁煙支援・受動喫煙防止 ・喫煙場所・喫煙時間の制限 ・禁煙成功者への褒賞 ・禁煙治療補助、禁煙チャレンジ等の取り組み ・健康グッズの配布・貸与 ウォーキング参加登録キャンペーン (インセンティブ)・ウェアラブルの社員特別販売など
評価・改善	・健康診断結果や生活習慣の改善状況を把握している ・休職率や欠勤率などの改善状況を把握している ・医療費など費用対効果を分析・算出 ・ストレスチェック後の集団分析結果をもとにした指導改善の取り組み ・従業員満足度調査の実施	

アズビル (約6,400名)	理念 ・社外に健康経営の取り組みについて発信	組織体制 ・経営トップ・担当役員などが健康経営の最高責任者を務めている ・健康保険組合と連携している ・労働組合と連携している
健診受診率の向上・健康課題の把握	ヘルスリテラシーの向上	職場の活性化
<ul style="list-style-type: none"> ・健診予定日前に各自に受診勧奨 ・未受診者への個別の受診勧奨 ・再検査・要受診と診断された従業員へのフォロー ・50人未満の事業場でのストレスチェックの実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職向けに部下のメンタルヘルスについての教育機会・セミナー実施 ・一般従業員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている 	<ul style="list-style-type: none"> ・社内でのレク、行事の実施 〈事業所単位〉納涼祭（一部事業所） ・レク・懇親会費用の補助 1人当たり補助上限 日帰り3,000円 宿泊 5,000円 ・社内サークル・クラブ活動の補助 1人当たり補助上限 3,000～1万円
食生活改善	運動機会の増進	禁煙支援・受動喫煙防止
<ul style="list-style-type: none"> ・社員食堂でのヘルシーメニュー提供 ・食堂メニューのカロリー・栄養表示 ・食生活改善を目指したイベント開催・セミナー実施 ・社内での朝食・夕食・軽食の提供 ・希望者への食生活改善指導・相談窓口設置 ・食生活改善を促す啓発活動 	<ul style="list-style-type: none"> ・運動クラブ・サークルの支援 ・ラジオ体操・ストレッチの実施 ・スポーツクラブ・フィットネス利用補助 	<ul style="list-style-type: none"> ・喫煙場所・喫煙時間の制限
評価・改善	<ul style="list-style-type: none"> ・健康診断結果や生活習慣の改善状況を把握している ・ストレスチェック後の集団分析結果をもとにした指導改善の取り組み ・従業員満足度調査の実施 	
明電舎 (3,769名)	理念 「健康はなにもものにも代え難い財産」という想いを全員で共有し、従業員の自発的な健康活動に対する積極的な支援を推進する ・社外に健康経営の取り組みについて発信 ・健康保持・増進についての方針を社内向けに明文化	組織体制 ・専門部署を設置 ・経営トップ・担当役員などが健康経営の最高責任者を務めている ・健康保険組合と連携している
健診受診率の向上・健康課題の把握	ヘルスリテラシーの向上	職場の活性化
<ul style="list-style-type: none"> ・定期健診受診を従業員全体に呼びかけ ・未受診者への個別の受診勧奨 ・再検査・要受診と診断された従業員へのフォロー ・50人未満の事業場でのストレスチェックの実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職向けに部下のメンタルヘルスについての教育機会・セミナー実施 ・一般従業員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている 	<ul style="list-style-type: none"> ・社内でのレク、行事の実施 〈事業所単位〉テーマパークツアー・ソフトボール大会・ボウリング大会・スポーツフェスタ・サッカー観戦ツアー・夏祭り・お花見・餅つき大会など ・レク・懇親会費用の補助 ・社内サークル・クラブ活動の補助 ・社内ブログやアプリなど従業員間のコミュニケーション促進ツールの提供 ・共有スペース・休憩時間を利用したコミュニケーション活性化 ・地域活動・ボランティアの参加呼びかけ
食生活改善	運動機会の増進	禁煙支援・受動喫煙防止
<ul style="list-style-type: none"> ・社員食堂でのヘルシーメニュー提供 ・食堂メニューのカロリー・栄養表示 ・社内での朝食・夕食・軽食の提供 	<ul style="list-style-type: none"> ・社内でのスポーツイベント ソフトボール大会・ボウリング大会 スポーツフェスタ・健康教室 ・階段利用の促進 ・運動クラブ・サークルの支援 ・ラジオ体操・ストレッチの実施 ・スポーツクラブ・フィットネス利用補助 	<ul style="list-style-type: none"> ・喫煙場所・喫煙時間の制限
評価・改善	<ul style="list-style-type: none"> ・休職率や欠勤率などの改善状況を把握している ・ストレスチェック後の集団分析結果をもとにした指導改善の取り組み ・従業員満足度調査の実施 	
ヘルスケアポイント (健保)	<ul style="list-style-type: none"> 〈参加型〉 ・ウォーキングイベント参加 〈努力型〉 ・日常的な運動データの記録 〈ポイント利用・交換〉 各種商品やギフト券・商品券との交換 	

オムロン	理念 ・社外に健康経営の取り組みについて発信	組織体制 ・専門部署を設置 ・経営トップ・担当役員などが健康経営の最高責任者を務めている ・健康保険組合と連携している ・労働組合と連携している
健診受診率の向上・健康課題の把握	ヘルスリテラシーの向上	職場の活性化
<ul style="list-style-type: none"> ・定期健診受診を従業員全体に呼びかけ ・健診予定日前に各自に受診勧奨 ・未受診者への個別の受診勧奨 ・再検査・要受診と診断された従業員へのフォロー ・人間ドックの補助 ・社内医療職（産業医・看護職）による受診勧奨 	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職向けに部下のメンタルヘルスについての教育機会・セミナー実施 ・一般従業員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている 	<ul style="list-style-type: none"> ・社内でのレク、行事の実施（職場・部署単位）ボウリング大会・BBQ（事業所単位）運動会・BBQ・夏祭り ・レク・懇親会費用の補助 ・社内サークル・クラブ活動の補助 ・フリーアドレスの導入（一部） ・社内ブログやアプリなど従業員間のコミュニケーション促進ツールの提供 ・共有スペース・休憩時間を利用したコミュニケーション活性化 ・地域活動・ボランティアの参加呼びかけ
食生活改善	運動機会の増進	禁煙支援・受動喫煙防止
<ul style="list-style-type: none"> ・社員食堂でのヘルシーメニュー提供 ・食堂メニューのカロリー・栄養表示 ・食生活改善を目指したイベント開催・セミナー実施 ・希望者への食生活改善指導・相談窓口設置 ・食生活改善を目指したアプリ提供等サポートの実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・社内でのスポーツイベント ・オムウォークイベント・歩幅測定会 ・1周何km歩こうイベントなど ・階段利用の促進 ・運動クラブ・サークルの支援 ・ラジオ体操・ストレッチの実施 ・エクササイズ・ストレッチ教室 ・スポーツクラブ・フィットネス利用補助 ・健康グッズの配布・貸与（歩数計） 	<ul style="list-style-type: none"> ・喫煙場所・喫煙時間の制限 ・禁煙成功者への褒賞 ・禁煙治療補助、禁煙チャレンジ等の取り組み
評価・改善	<ul style="list-style-type: none"> ・健康診断結果や生活習慣の改善状況を把握している ・医療費など、費用対効果を分析・算出している ・ストレスチェック後の集団分析結果をもとにした指導改善の取り組み ・従業員満足度調査の実施 	
ヘルスケアポイント（健保）	<ul style="list-style-type: none"> ・日常的な運動データの記録 ・日常的な健康データの記録 ・禁煙チャレンジ ①社内施設での利用、②健康関連グッズ・サービスの利用 ③その他商品・ギフト券等と交換	
ジャパンディスプレイ (4,800名)	理念 ジャパンディスプレイグループは「今までにない発想と、限りない技術の追求をもって、人々が躍動する世界を創造し続ける」企業として、全ての事業活動において、「健康はすべての基盤」と位置づけ、社員の自立的な健康づくりを積極的に支援し、心身の健康づくりと、活力ある働きやすい職場環境の改善に取り組み、安心して快適な社会の実現に貢献していきます ・社外に健康経営の取り組みについて発信 ・健康保持・増進についての方針を社内向けに明文化	組織体制 ・専門部署を設置 ・経営トップ・担当役員などが健康経営の最高責任者を務めている ・健康保険組合と連携している
健診受診率の向上・健康課題の把握	ヘルスリテラシーの向上	職場の活性化
<ul style="list-style-type: none"> ・定期健診受診を従業員全体に呼びかけ ・健診予定日前に各自に受診勧奨 ・未受診者への個別の受診勧奨 ・法定外の間人ドック・がん検診等の受診勧奨 	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職向けに部下のメンタルヘルスについての教育機会・セミナー実施 ・一般従業員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている 	<ul style="list-style-type: none"> ・社内でのレク、行事の実施（事業所単位）減塩セミナー（全社一斉）健康フェア ・フリーアドレスの導入 ・地域活動・ボランティアの参加呼びかけ
食生活改善	運動機会の増進	禁煙支援・受動喫煙防止
<ul style="list-style-type: none"> ・社員食堂でのヘルシーメニュー提供 ・食堂メニューのカロリー・栄養表示 ・食生活改善を目指したイベント開催・セミナー実施 ・希望者への食生活改善指導・相談窓口設置 		<ul style="list-style-type: none"> ・喫煙場所・喫煙時間の制限
評価・改善	<ul style="list-style-type: none"> ・休職率や欠勤率などの改善状況を把握している ・ストレスチェック後の集団分析結果をもとにした指導改善の取り組み 	

マクセルホールディング (5,263名)	<p>理念</p> <p>マクセルグループは優れた自主技術・製品の開発を通して社会に貢献するという企業理念に基づき、誰もが活き活きと安心して働く事の出来る快適な職場環境を確立していきます</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社外に健康経営の取り組みについて発信 ・健康保持・増進についての方針を社内向けに明文化 	<p>組織体制</p> <ul style="list-style-type: none"> ・専門部署を設置
健診受診率の向上・健康課題の把握	ヘルスリテラシーの向上	職場の活性化
<ul style="list-style-type: none"> ・定期健診受診を従業員全体に呼びかけ ・職場、職制を通じて徹底的なフォロー体制 	<ul style="list-style-type: none"> ・一般従業員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている ・安全衛生委員会を通じた各職場・個人への落とし込み 	<ul style="list-style-type: none"> ・社内でのレク、行事の実施〈事業所単位〉年数回開催 ・社内ブログやアプリなど従業員間のコミュニケーション促進ツールの提供 ・共有スペース・休憩時間を利用したコミュニケーション活性化 ・地域活動・ボランティアの参加呼びかけ ・エジソンプログラム、電池教室・花いっぱい運動
食生活改善	運動機会の増進	禁煙支援・受動喫煙防止
<ul style="list-style-type: none"> ・社員食堂でのヘルシーメニュー提供 ・食生活改善を目指したイベント開催・セミナー実施 ・社内での朝食・夕食・軽食の提供 ・食生活改善を促す啓発活動 	<ul style="list-style-type: none"> ・社内でのスポーツイベント すぎな杯（ソフトボール等） ・運動クラブ・サークルの支援 ・ラジオ体操・ストレッチの実施 ・スポーツクラブ・フィットネス利用補助 	<ul style="list-style-type: none"> ・喫煙場所・喫煙時間の制限 ・健保HPの登録による取り組み（禁煙プログラム）
評価・改善	<ul style="list-style-type: none"> ・健康診断結果や生活習慣の改善状況を把握している ・休職率や欠勤率などの改善状況を把握している ・ストレスチェック後の集団分析結果をもとにした指導改善の取り組み ・従業員満足度調査の実施 	
ヘルスケアポイント	<p>*19年下期以降導入予定〈参加型〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定期健康診断の受診 ・人間ドックの受診 ・がん検診の受診 ・社員食堂でのヘルシーメニューの喫食 	
山洋電気 (2,543名)	<p>理念</p> <p>私たち山洋電気グループは、すべての人々の幸せをめざし人々とともに夢を実現します</p> <ul style="list-style-type: none"> ・健康保持・増進についての方針を社内向けに明文化 	<p>組織体制</p> <ul style="list-style-type: none"> ・専門部署を設置 ・健康保険組合と連携している
健診受診率の向上・健康課題の把握	ヘルスリテラシーの向上	職場の活性化
<ul style="list-style-type: none"> ・定期健診受診を従業員全体に呼びかけ ・健診予定日前に各自に受診勧奨 ・未受診者への個別の受診勧奨 ・再検査・要受診と診断された従業員へのフォロー ・法定外の間ドック・がん検診等の受診勧奨 ・50人未満の事業場でのストレスチェックの実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職向けに部下のメンタルヘルスについての教育機会・セミナー実施 ・一般従業員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている ・健康診断の結果フィードバック時に保健指導を行なっている（必要時） 	<ul style="list-style-type: none"> ・社内でのレク、行事の実施〈職場・部署単位〉旅行・ディズニーランド企画・懇親会費用〈事業所単位〉旅行・ディズニーランド企画 ・レク・懇親会費用の補助 1人1回 実費の1/2を補助 ・共有スペース・休憩時間を利用したコミュニケーション活性化 ・地域活動・ボランティアの参加呼びかけ
食生活改善	運動機会の増進	禁煙支援・受動喫煙防止
<ul style="list-style-type: none"> ・社員食堂でのヘルシーメニュー提供 ・食堂メニューのカロリー・栄養表示 ・社内での朝食・夕食・軽食の提供 ・希望者への食生活改善指導・相談窓口設置 ・食生活改善を促す啓発活動 	<ul style="list-style-type: none"> ・社内でのスポーツイベント ウォーキングイベント実施 ・運動クラブ・サークルの支援 ・運動の良さを情報提供 	<ul style="list-style-type: none"> ・喫煙場所・喫煙時間の制限 ・禁煙の良さを情報提供
評価・改善	<ul style="list-style-type: none"> ・健康診断結果や生活習慣の改善状況を把握している ・休職率や欠勤率などの改善状況を把握している ・ストレスチェック後の集団分析結果をもとにした指導改善の取り組み 	

古野電気 (1,712名)	<p>理念</p> <p>私たちは、経営理念のもと社員一人ひとりが心身ともに健康で、明るく活き活きと働くことができるよう、社員の健康意識向上と、安心して働くことのできる環境の整備に向けた取り組みを推進していきます</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社外に健康経営の取り組みについて発信 ・健康保持・増進についての方針を社内向けに明文化 	<p>組織体制</p> <ul style="list-style-type: none"> ・専門部署を設置 ・経営トップ・担当役員などが健康経営の最高責任者を務めている ・健康保険組合と連携している ・労働組合と連携している
健診受診率の向上・健康課題の把握	ヘルスリテラシーの向上	職場の活性化
<ul style="list-style-type: none"> ・定期健診受診をトップメッセージで発信 ・定期健診受診を従業員全体に呼びかけ ・健診予定日前に各自に受診勧奨 ・未受診者への個別の受診勧奨 ・再検査・要受診と診断された従業員へのフォロー ・法定外の間人ドック・がん検診等の受診勧奨 	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職向けに部下のメンタルヘルスについての教育機会・セミナー実施 ・一般従業員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている ・50人未満の事業場でのストレスチェックの実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・社内でのレク、行事の実施〈職場・部署単位〉ゴルフコンペ ・社内サークル・クラブ活動の補助 ・共有スペース・休憩時間を利用したコミュニケーション活性化 ・地域活動・ボランティアの参加呼びかけ
食生活改善	運動機会の増進	禁煙支援・受動喫煙防止
<ul style="list-style-type: none"> ・社員食堂でのヘルシーメニュー提供 ・食堂メニューのカロリー・栄養表示 ・食生活改善を目指したイベント開催・セミナー実施 ・食生活改善を促す啓発活動 	<ul style="list-style-type: none"> ・階段利用の促進 ・運動クラブ・サークルの支援 ・ラジオ体操・ストレッチの実施 ・エクササイズ・ストレッチ教室 ・スポーツクラブ・フィットネス利用補助 	<ul style="list-style-type: none"> ・喫煙場所・喫煙時間の制限 ・禁煙治療補助、禁煙チャレンジ等の取り組み
評価・改善	<ul style="list-style-type: none"> ・健康診断結果や生活習慣の改善状況を把握している ・休職率や欠勤率などの改善状況を把握している ・医療費など、費用対効果を分析・算出している ・ストレスチェック後の集団分析結果をもとにした指導改善の取り組み 	
富士通ゼネラル (1,609名)	<p>理念</p> <p>社員そして家族の健康を会社の財産ととらえ、世界中のお客様に“快適で安心な空間”を提供する企業として、“いきいきした職場”で、社員一人ひとりが、健康で“しあわせ”と“よろこび”を実感できる持続的企業へ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社外に健康経営の取り組みについて発信 ・健康保持・増進についての方針を社内向けに明文化 	<p>組織体制</p> <ul style="list-style-type: none"> ・専門部署を設置 ・経営トップ・担当役員などが健康経営の最高責任者を務めている ・健康保険組合と連携している ・労働組合と連携している
健診受診率の向上・健康課題の把握	ヘルスリテラシーの向上	職場の活性化
<ul style="list-style-type: none"> ・定期健診受診をトップメッセージで発信 ・定期健診受診を従業員全体に呼びかけ ・健診予定日前に各自に受診勧奨 ・未受診者への個別の受診勧奨 ・再検査・要受診と診断された従業員へのフォロー ・法定外の間人ドック・がん検診等の受診勧奨 ・50人未満の事業場でのストレスチェックの実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職向けに部下のメンタルヘルスについての教育機会・セミナー実施 ・一般従業員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている ・独自に健康意識調査を実施して、社員のニーズ・健康意識の変化を把握している 	<ul style="list-style-type: none"> ・社内でのレク、行事の実施〈職場・部署単位〉Ion1ミーティング〈事業所単位〉運動会、食堂を利用した夕方Bar (General Bar) 〈全社一斉〉スポンサー企業のスポーツ観戦(川崎フロンターレ観戦ツアー)・園遊会
食生活改善	運動機会の増進	禁煙支援・受動喫煙防止
<ul style="list-style-type: none"> ・社員食堂でのヘルシーメニュー提供 ・食堂メニューのカロリー・栄養表示 ・食生活改善を目指したイベント開催・セミナー実施 ・社内での朝食・夕食・軽食の提供 ・食生活改善を促す啓発活動 	<ul style="list-style-type: none"> ・社内でのスポーツイベント ・健保実施のウォーキングラリー・本社所在地の神奈川県CHO構想によるウォーキング ・徒歩・自転車通勤の奨励・環境整備 ・階段利用の促進 ・ラジオ体操・ストレッチの実施 ・エクササイズ・ストレッチ教室 	<ul style="list-style-type: none"> ・喫煙場所・喫煙時間の制限 ・禁煙成功者への褒賞 ・禁煙治療補助、禁煙チャレンジ等の取り組み
評価・改善	<ul style="list-style-type: none"> ・健康診断結果や生活習慣の改善状況を把握している ・休職率や欠勤率などの改善状況を把握している ・医療費など、費用対効果を分析・算出している ・ストレスチェック後の集団分析結果をもとにした指導改善の取り組み ・従業員満足度調査の実施 ・健康意識調査の実施 	
ヘルスケアポイント	<p>〈参加型〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ウォーキングイベント 〈ポイント利用・交換〉 カフェテリアプランや他の社内制度へのポイント上乗せ・交換 <p>〈努力型〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日常的な運動データの記録 	

<p>愛三工業 (3,391名)</p>	<p>理念</p> <p>愛三工業は、社員一人ひとりの心身の健康こそが、個性や能力を最大限発揮でき、働きがいと企業の活性化につながると思います。企業活動の原点である「人間の尊重」「健康第一」に基づき、健康の保持・増進活動を進化させるとともに、健康チャレンジを会社・労働組合・健康保険組合が一体となって推進し、社員とその家族の健康づくりを積極的に支援していきます。また、当社の事業活動を通じて、健康で活気ある地域・社会づくりに貢献することをここに宣言します。 ・健康保持・増進についての方針を社内向けに明文化</p>	<p>組織体制</p> <ul style="list-style-type: none"> ・専門部署を設置 ・経営トップ・担当役員などが健康経営の最高責任者を務めている ・健康保険組合と連携している ・労働組合と連携している
<p>健診受診率の向上・健康課題の把握</p>	<p>ヘルスリテラシーの向上</p>	<p>職場の活性化</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・定期健診受診を従業員全体に呼びかけ ・健診予定日前に各自に受診勧奨 ・再検査・要受診と診断された従業員へのフォロー ・法定外の間人ドック・がん検診等の受診勧奨 ・50人未満の事業場でのストレスチェックの実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職向けに部下のメンタルヘルスについての教育機会・セミナー実施 ・一般従業員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている 	<ul style="list-style-type: none"> ・社内でのレク、行事の実施 〈職場・部署単位〉各種懇親会（歓迎迎会など） 〈事業所単位〉工場別イベント（リレーマラソンなど） 〈全社一斉〉全社スポーツイベント ・レク・懇親会費用の補助 1人当たり補助上限 500～1,000円 ・社内サークル・クラブ活動の補助 ・地域活動・ボランティアの参加呼びかけ
<p>食生活改善</p>	<p>運動機会の増進</p>	<p>禁煙支援・受動喫煙防止</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・社員食堂でのヘルシーメニュー提供 ・食堂メニューのカロリー・栄養表示 ・食生活改善を目指したイベント開催・セミナー実施 ・社内での朝食・夕食・軽食の提供 ・食生活改善を促す啓発活動 ・食生活改善を目指したアプリ提供等サポートの実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・社内でのスポーツイベント 全社スポーツイベント・工場別イベント ・階段利用の促進 ・運動クラブ・サークルの支援 ・ラジオ体操・ストレッチの実施 ・スポーツクラブ・フィットネス利用補助 	<ul style="list-style-type: none"> ・喫煙場所・喫煙時間の制限 ・禁煙治療補助、禁煙チャレンジ等の取り組み
<p>評価・改善</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・健康診断結果や生活習慣の改善状況を把握している ・ストレスチェック後の集団分析結果をもとにした指導改善の取り組み ・従業員満足度調査の実施 	
<p>ユニプレス (2,500名)</p>	<p>理念</p>	<p>組織体制</p> <ul style="list-style-type: none"> ・経営トップ・担当役員などが健康経営の最高責任者を務めている ・健康保険組合と連携している
<p>健診受診率の向上・健康課題の把握</p>	<p>ヘルスリテラシーの向上</p>	<p>職場の活性化</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・健診予定日前に各自に受診勧奨 ・未受診者への個別の受診勧奨 ・再検査・要受診と診断された従業員へのフォロー 		
<p>食生活改善</p>	<p>運動機会の増進</p>	<p>禁煙支援・受動喫煙防止</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・食堂メニューのカロリー・栄養表示 ・社内での朝食・夕食・軽食の提供 	<ul style="list-style-type: none"> ・ラジオ体操・ストレッチの実施 ・スポーツクラブ・フィットネス利用補助 	

S U B A R U (17,000名)	理 念	組 織 体 制	<ul style="list-style-type: none"> 健康保険組合と連携している 労働組合と連携している
健診受診率の向上・健康課題の把握		ヘルスリテラシーの向上	
<ul style="list-style-type: none"> 未受診者への個別の受診勧奨 再検査・要受診と診断された従業員へのフォロー 50人未満の事業場でのストレスチェックの実施 		<ul style="list-style-type: none"> 管理職向けに部下のメンタルヘルスについての教育機会・セミナー実施 一般従業員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている 	
職場の活性化		<ul style="list-style-type: none"> 社内でのレク、行事の実施 〈職場・部署単位〉魚釣り・体力測定・じゃんけん大会等 〈事業所単位〉従業員、家族、地域のためのお祭り・ボウリング大会等 レク・懇親会費用の補助 1人当たり補助上限 1,000円 社内サークル・クラブ活動の補助 地域活動・ボランティアの参加呼びかけ 	
食生活改善		運動機会の増進	
<ul style="list-style-type: none"> 社員食堂でのヘルシーメニュー提供 食堂メニューのカロリー・栄養表示 食生活改善を目指したイベント開催・セミナー実施 社内での朝食・夕食・軽食の提供 		<ul style="list-style-type: none"> 運動クラブ・サークルの支援 ラジオ体操・ストレッチの実施（一部事業所） エクササイズ・ストレッチ教室 スポーツクラブ・フィットネス利用補助 	
禁煙支援・受動喫煙防止		<ul style="list-style-type: none"> 喫煙場所・喫煙時間の制限 禁煙治療補助、禁煙チャレンジ等の取り組み 	
評価・改善	<ul style="list-style-type: none"> 健康診断結果や生活習慣の改善状況を把握している 休職率や欠勤率などの改善状況を把握している ストレスチェック後の集団分析結果をもとにした指導改善の取り組み 従業員満足度調査の実施 		
大 豊 工 業 (1,720名)	理 念	組 織 体 制	<ul style="list-style-type: none"> 専門部署を設置 経営トップ・担当役員などが健康経営の最高責任者を務めている 健康保険組合と連携している 労働組合と連携している
健診受診率の向上・健康課題の把握		ヘルスリテラシーの向上	
<ul style="list-style-type: none"> 定期健診受診をトップメッセージで発信 定期健診受診を従業員全体に呼びかけ 健診予定日前に各自に受診勧奨 未受診者への個別の受診勧奨 再検査・要受診と診断された従業員へのフォロー 法定外の人間ドック・がん検診等の受診勧奨 		<ul style="list-style-type: none"> 管理職向けに部下のメンタルヘルスについての教育機会・セミナー実施 一般従業員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている 	
職場の活性化		<ul style="list-style-type: none"> 社内でのレク、行事の実施 〈職場・部署単位〉技術・発明クラブ・環境整備 〈全社一斉〉夏祭り・懇親会・大豊祭・職場会・ストレスチェック検査 共有スペース・休憩時間を利用したコミュニケーション活性化 地域活動・ボランティアの参加呼びかけ 	
食生活改善		運動機会の増進	
<ul style="list-style-type: none"> 社員食堂でのヘルシーメニュー提供 食堂メニューのカロリー・栄養表示 食生活改善を目指したイベント開催・セミナー実施 社内での朝食・夕食・軽食の提供 希望者への食生活改善指導・相談窓口設置 		<ul style="list-style-type: none"> 社内でのスポーツイベント ソフトボール大会・バドミントン大会・駅伝大会等 徒歩・自転車通勤の奨励・環境整備 階段利用の促進 運動クラブ・サークルの支援 ラジオ体操・ストレッチの実施 健康グッズの配布・貸与（万歩計） 	
禁煙支援・受動喫煙防止		<ul style="list-style-type: none"> 喫煙場所・喫煙時間の制限 禁煙成功者への褒賞 禁煙治療補助、禁煙チャレンジ等の取り組み 禁煙日の禁煙補助剤の支給 	
評価・改善	<ul style="list-style-type: none"> 健康診断結果や生活習慣の改善状況を把握している 休職率や欠勤率などの改善状況を把握している ストレスチェック後の集団分析結果をもとにした指導改善の取り組み 		

消費者物価指数

(全国 4月分)

(15年=100) (資料出所 総務省統計局)

区分	年月	総合	食料	住居	光熱・水道	家具・家事用品	被服及び履物	保健医療	交通通信	教育	教養娯楽	諸雑費	
月別指数	2018年平均	101.3	103.9	99.6	99.0	98.0	102.2	103.3	99.6	102.7	102.1	101.4	
	2018年 4月	100.9	102.8	99.6	97.8	98.1	103.5	103.0	99.3	102.8	101.7	101.2	
	5	101.0	102.8	99.6	98.7	97.9	103.5	103.2	99.6	102.8	101.8	101.3	
	6	100.9	102.4	99.6	99.3	98.0	103.0	103.3	99.6	102.8	101.7	101.2	
	7	101.0	103.0	99.6	99.1	97.6	100.5	103.3	100.0	102.7	101.5	101.1	
	8	101.6	104.2	99.6	99.3	97.3	99.1	104.1	100.1	102.7	104.2	101.2	
	9	101.7	104.7	99.6	99.8	97.2	103.7	104.1	99.8	102.8	102.3	101.2	
	10	102.0	104.6	99.6	100.6	98.1	104.2	104.0	100.3	102.8	103.3	102.0	
	11	101.8	103.8	99.6	101.2	98.4	104.5	103.9	100.0	102.8	102.8	102.1	
	12	101.5	103.2	99.6	101.3	98.9	103.3	103.9	99.1	102.8	102.8	102.0	
	2019年 1月	101.5	104.3	99.6	101.6	98.9	99.6	103.7	99.8	102.8	102.2	102.1	
	2	101.5	103.8	99.6	102.1	99.3	99.7	103.7	98.8	102.8	102.9	102.0	
	3	101.5	103.5	99.6	102.3	99.0	101.5	103.8	99.2	102.8	102.4	102.2	
	4	101.8	103.5	99.7	102.0	99.7	103.6	103.9	99.1	103.4	103.7	102.3	
	対前年同月比上年昇率(%)	2018年 4月	0.6	0.7	-0.2	3.6	-1.5	0.1	1.9	1.1	0.3	0.2	0.1
		5	0.7	0.8	-0.1	3.1	-1.5	0.1	1.9	1.3	0.3	0.0	0.3
6		0.7	0.4	-0.1	3.3	-1.0	0.0	2.0	1.4	0.5	0.8	0.4	
7		0.9	1.4	-0.1	3.1	-1.1	0.3	2.0	1.5	0.5	0.6	0.3	
8		1.3	2.1	-0.1	3.4	-1.1	-0.1	1.1	2.0	0.5	1.6	0.0	
9		1.2	1.8	-0.1	3.7	-1.0	0.1	1.0	2.1	0.5	1.0	0.2	
10		1.4	2.4	-0.2	4.4	-1.0	0.1	1.1	1.9	0.5	1.4	0.8	
11		0.8	0.5	-0.1	5.0	-0.7	0.1	1.2	1.2	0.5	1.0	0.9	
12		0.3	-1.1	-0.1	5.0	0.1	0.1	1.3	-0.1	0.5	0.9	0.8	
2019年 1月		0.2	-1.5	-0.1	5.2	-0.1	0.2	1.3	-0.2	0.5	1.5	0.9	
2		0.2	-1.4	0.0	5.3	0.8	0.0	1.2	-0.6	0.4	1.4	0.9	
3		0.5	-0.3	0.0	5.1	1.5	0.1	1.3	-0.3	0.5	0.9	1.0	
4		0.9	0.7	0.1	4.4	1.6	0.1	0.9	-0.2	0.5	2.0	1.1	

(東京都区部 5月分)

(15年=100)

区分	年月	総合	食料	住居	光熱・水道	家具・家事用品	被服及び履物	保健医療	交通通信	教育	教養娯楽	諸雑費	
月別指数	2018年平均	100.9	103.4	99.4	94.9	99.4	101.7	103.4	98.8	101.7	103.2	101.1	
	2018年 5月	100.5	102.0	99.2	94.4	98.3	102.6	103.2	98.9	101.9	103.0	101.0	
	6	100.5	102.0	99.2	94.9	99.6	102.1	103.4	98.6	101.9	102.9	100.9	
	7	100.6	102.7	99.4	95.0	99.4	99.6	103.4	99.2	101.9	102.2	100.7	
	8	101.3	103.7	99.4	95.4	98.2	99.3	104.2	99.6	101.9	105.8	100.9	
	9	101.4	104.3	99.5	96.0	98.7	104.2	104.0	98.7	101.9	103.3	101.0	
	10	101.7	104.2	99.6	96.7	100.2	104.2	104.1	98.9	101.9	104.7	101.7	
	11	101.4	103.1	99.6	97.3	100.7	104.5	104.0	98.7	101.9	104.2	101.8	
	12	101.2	102.7	99.6	97.9	99.9	102.8	103.9	98.3	101.9	104.7	101.7	
	2019年 1月	101.3	104.0	99.6	98.7	100.0	99.0	103.9	98.1	101.9	103.3	101.5	
	2	101.4	103.5	99.7	99.5	101.1	100.1	103.8	98.1	101.9	104.3	101.5	
	3	101.4	103.1	99.8	99.8	101.1	101.9	103.9	98.6	102.0	103.3	101.9	
	4	101.8	103.3	99.8	99.4	102.1	103.7	104.1	98.2	102.7	105.6	102.2	
	5	101.6	103.3	99.8	98.9	102.0	103.6	104.3	98.2	102.6	104.4	101.9	
	対前年同月比上年昇率(%)	2018年 5月	0.4	0.3	-0.1	3.2	-1.8	0.3	2.1	0.6	0.2	0.2	0.2
		6	0.6	0.4	0.0	3.2	-0.3	0.0	2.3	0.3	0.8	1.5	0.7
7		0.9	1.4	0.3	3.2	-0.6	1.1	2.4	0.2	0.8	0.9	0.5	
8		1.2	2.3	0.2	3.2	-1.4	0.6	1.3	0.8	0.8	2.1	0.2	
9		1.2	2.1	0.3	3.6	-1.1	1.8	1.1	0.7	0.8	1.4	0.6	
10		1.5	2.9	0.3	4.4	-1.0	1.0	1.3	0.4	0.8	1.8	1.0	
11		0.8	0.4	0.3	5.4	-0.2	0.9	1.3	0.0	0.8	1.6	0.8	
12		0.4	-1.3	0.4	6.1	-1.1	0.4	1.2	-0.7	0.8	1.7	0.9	
2019年 1月		0.5	-1.5	0.5	7.1	-0.4	0.9	1.2	-0.6	0.8	2.4	0.8	
2		0.6	-1.3	0.5	7.8	0.9	1.1	1.2	-0.6	0.8	2.1	0.6	
3		0.9	-0.1	0.5	7.6	2.4	0.6	1.3	-0.6	1.0	1.1	0.9	
4		1.3	1.3	0.5	6.4	3.2	1.0	0.8	-0.5	0.7	2.6	0.9	
5		1.1	1.3	0.6	4.7	3.7	1.0	1.0	-0.7	0.7	1.4	0.9	

消費者物価指数(中分類)

全国(4月分)

(15年=100)

費目	2017年平均	18年平均	2018年		2019年		前月比(%)	前年同月比(%)
			4月	3月	4月	3月		
総	100.4	101.3	100.9	101.5	101.8	0.3	0.9	
食	102.4	103.9	102.8	103.5	103.5	0.1	0.7	
穀類	103.2	104.9	104.8	105.2	105.6	0.4	0.8	
魚介類	107.1	110.6	109.6	111.4	111.3	- 0.1	1.6	
生鮮魚介類	108.5	111.4	109.9	110.9	110.3	- 0.5	0.4	
肉類	103.0	103.4	103.0	104.2	104.1	- 0.1	1.0	
乳卵類	99.7	101.9	102.6	102.2	104.1	1.9	1.5	
野菜・海藻類	101.7	106.4	99.7	97.6	99.6	2.0	- 0.1	
生鮮野菜	100.8	105.8	95.9	92.3	95.3	3.2	- 0.6	
果物	105.8	109.0	104.7	113.4	104.2	- 8.1	- 0.5	
生鮮果物	105.9	109.2	104.5	113.6	103.7	- 8.7	- 0.7	
油脂・調味料	101.0	101.0	100.7	100.6	100.9	0.3	0.2	
菓子	103.1	103.1	103.0	103.8	103.9	0.1	0.9	
調理食	101.7	102.3	102.2	102.7	103.2	0.6	1.0	
飲酒	100.6	100.5	100.4	100.6	100.5	- 0.1	0.1	
外食	102.7	103.1	103.5	102.3	102.2	- 0.1	- 1.3	
住居	101.1	102.0	101.8	102.8	102.9	0.1	1.0	
家設	99.7	99.6	99.6	99.6	99.7	0.1	0.1	
備修繕・雑貨	99.4	99.2	99.2	99.2	99.2	0.0	- 0.1	
光熱・水道	101.5	101.7	101.7	101.9	102.5	0.6	0.8	
電気ガス	95.2	99.0	97.8	102.3	102.0	- 0.3	4.4	
他の光熱料	95.0	99.3	97.8	104.1	103.5	- 0.6	5.8	
上下水道	90.2	93.1	92.1	97.3	97.1	- 0.2	5.5	
家具・家事用品	96.3	113.2	108.7	111.7	112.1	0.3	3.0	
家庭用耐用品	100.9	101.4	101.2	101.6	101.7	0.1	0.5	
室内装備	99.1	98.0	98.1	99.0	99.7	0.7	1.6	
寝具	96.1	93.8	93.0	97.2	98.8	1.6	6.2	
家事雑貨	92.9	91.0	91.3	91.2	91.3	0.1	0.0	
家事用品	102.0	101.5	101.6	100.9	102.3	1.4	0.7	
家事用品	106.1	105.8	106.2	105.1	104.7	- 0.4	- 1.4	
家事用品	97.9	97.4	98.1	97.3	97.7	0.4	- 0.4	
被服	100.1	100.1	100.1	100.3	101.1	0.8	0.9	
衣服	102.0	102.2	103.5	101.5	103.6	2.0	0.1	
和洋	101.7	101.6	103.0	102.3	102.5	0.2	- 0.5	
シャツ・セーター・下着	100.2	99.9	99.9	100.2	100.8	0.5	0.8	
シャツ・セーター	101.7	101.7	103.1	102.4	102.6	0.2	- 0.5	
下着	101.4	101.6	103.9	97.8	104.1	6.5	0.2	
履物	100.6	100.7	103.9	95.2	104.2	9.4	0.3	
他の被服	103.4	103.7	103.9	103.9	104.0	0.1	0.1	
被服関連サービス	105.2	105.4	105.6	106.0	106.5	0.4	0.8	
保健医療	100.8	101.0	101.3	101.6	101.8	0.2	0.4	
医薬品・健康保持用品	101.6	102.9	102.8	104.2	104.5	0.3	1.7	
保健医療用品・器具	101.8	103.3	103.0	103.8	103.9	0.0	0.9	
保健医療サービス	99.7	99.5	99.2	99.1	99.1	0.0	- 0.2	
交通	101.3	101.5	100.9	101.9	102.1	0.2	1.1	
自動車等関係	103.0	105.9	105.5	106.8	106.8	0.0	1.3	
通信	98.3	99.6	99.3	99.2	99.1	- 0.1	- 0.2	
自動車等関係	99.8	100.0	99.6	100.5	99.7	- 0.8	0.1	
通信	99.4	102.5	101.4	102.2	102.5	0.3	1.1	
教育	95.3	93.7	94.8	92.4	92.0	- 0.4	- 3.0	
授業料等	102.2	102.7	102.8	102.8	103.4	0.5	0.5	
教科書・学習参考教材	102.4	102.7	103.0	102.8	103.4	0.6	0.4	
補習教材	101.0	101.0	101.0	101.0	101.2	0.2	0.2	
養娯楽	101.8	102.6	102.6	103.1	103.6	0.5	0.9	
養娯楽	101.3	102.1	101.7	102.4	103.7	1.2	2.0	
養娯楽	98.0	96.3	95.1	96.5	96.4	- 0.2	1.3	
書籍・他の印刷物	100.8	100.7	100.6	101.9	101.6	- 0.3	1.0	
養娯楽サービス	100.8	101.7	101.6	103.7	103.9	0.2	2.2	
諸	102.0	103.4	102.7	102.9	105.1	2.1	2.3	
美容サービス	100.9	101.4	101.2	102.2	102.3	0.1	1.1	
美容サービス	100.4	100.7	100.7	100.9	100.9	0.0	0.2	
身の回り用品	99.4	99.3	99.4	99.3	99.2	- 0.1	- 0.2	
たばこ	101.8	102.4	102.4	102.8	104.2	1.4	1.8	
他の諸雑費	102.3	105.4	103.5	111.6	111.6	0.0	7.8	
他の諸雑費	101.8	102.1	101.9	102.7	102.6	- 0.1	0.7	

<p>ブラザー工業 (3,865名)</p>	<p>理念</p>	<p>従業員一人ひとりの心身の健康こそ大切な「財産」ととらえ、『明るく・楽しく・元気に』、活き活きとさまざまな能力を発揮できることが、グループの成長につながると考えています。 従業員一人ひとりが健康であることはグループの継続した発展の礎であるとともに、健康寿命の延伸など社会の要請に応えるものであります。 健康経営実現のため、会社・労働組合・健康保険組合が一体となり、従業員の健康の保持・増進に戦略的に取り組みます。 ・社外に健康経営の取り組みについて発信 ・健康保持・増進についての方針を社内向けに明文化</p>	<p>組織体制</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・人事部内に健康管理センターを設置 ・経営トップ・担当役員などが健康経営の最高責任者を務めている ・健康保険組合と連携している ・労働組合と連携している
<p>健診受診率の向上・健康課題の把握</p>		<p>ヘルスリテラシーの向上</p>		<p>職場の活性化</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・定期健診受診を従業員全体に呼びかけ ・未受診者への個別の受診勧奨 ・再検査・要受診と診断された従業員へのフォロー ・法定外の人間ドック・がん検診等の受診勧奨 ・50人未満の事業場でのストレスチェックの実施 		<ul style="list-style-type: none"> ・管理職向けに部下のメンタルヘルスについての教育機会・セミナー実施 ・一般従業員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている 		<ul style="list-style-type: none"> ・社内でのレク、行事の実施〈全社一斉〉各種スポーツ大会、文化行事の実施 ・社内サークル・クラブ活動の補助 ・社内ブログやアプリなど従業員間のコミュニケーション促進ツールの提供 ・地域活動・ボランティアの参加呼びかけ
<p>食生活改善</p>		<p>運動機会の増進</p>		<p>禁煙支援・受動喫煙防止</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・社員食堂でのヘルシーメニュー提供 ・食堂メニューのカロリー・栄養表示 ・食生活改善を目指したイベント開催・セミナー実施 ・社内での朝食・夕食・軽食の提供 ・希望者への食生活改善指導・相談窓口設置 ・食生活改善を促す啓発活動 		<ul style="list-style-type: none"> ・社内でのスポーツイベント ・スポーツ大会(ソフトボール・サッカー・バレーボール・駅伝等) ・階段利用の促進 ・運動クラブ・サークルの支援 ・ラジオ体操・ストレッチの実施 ・スポーツクラブ・フィットネス利用補助 ・歩数計の貸与 		<ul style="list-style-type: none"> ・喫煙場所・喫煙時間の制限 ・禁煙成功者への褒賞 ・禁煙治療補助、禁煙チャレンジ等の取り組み
<p>評価・改善</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・健康診断結果や生活習慣の改善状況を把握している ・休職率や欠勤率などの改善状況を把握している ・医療費など、費用対効果を分析・算出している ・ストレスチェック後の集団分析結果をもとにした指導改善の取り組み ・従業員満足度調査の実施 			
<p>オイレス工業 (1,075名)</p>	<p>理念</p>		<p>組織体制</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・健康保険組合と連携している
<p>健診受診率の向上・健康課題の把握</p>		<p>ヘルスリテラシーの向上</p>		<p>職場の活性化</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・定期健診受診を従業員全体に呼びかけ ・再検査・要受診と診断された従業員へのフォロー ・50人未満の事業場でのストレスチェックの実施 		<ul style="list-style-type: none"> ・一般従業員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている 		<ul style="list-style-type: none"> ・社内でのレク、行事の実施〈事業所単位〉納涼祭・バス旅行 ・レク・懇親会費用の補助 1人当たり補助上限 1万円
<p>食生活改善</p>		<p>運動機会の増進</p>		<p>禁煙支援・受動喫煙防止</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・社員食堂でのヘルシーメニュー提供 ・食堂メニューのカロリー・栄養表示 ・社内での朝食・夕食・軽食の提供 		<ul style="list-style-type: none"> ・ラジオ体操・ストレッチの実施 ・スポーツクラブ・フィットネス利用補助 ・健康グッズの配布・貸与(万歩計) ・ウォーキングイベント参加者に累計歩数に応じ粗品プレゼント 		
<p>評価・改善</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ストレスチェック後の集団分析結果をもとにした指導改善の取り組み 			

<p>ジェイテクト (11,763名)</p>	<p>理念 ジェイテクトグループは社員とその家族の健康増進や疾病予防に向けた取り組みを支援し、健康第一を実践できる職場づくりに努めることを宣言します ・社外に健康経営の取り組みについて発信 ・健康保持・増進についての方針を社内向けに明文化</p>	<p>組織体制 ・専門部署を設置 ・経営トップ・担当役員などが健康経営の最高責任者を務めている ・健康保険組合と連携している</p>
<p>健診受診率の向上・健康課題の把握</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定期健診受診を従業員全体に呼びかけ ・健診予定日前に各自に受診勧奨 ・未受診者への個別の受診勧奨 ・再検査・要受診と診断された従業員へのフォロー ・法定外の間人ドック・がん検診等の受診勧奨 ・50人未満の事業場でのストレスチェックの実施 	<p>ヘルスリテラシーの向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理職向けに部下のメンタルヘルスについての教育機会・セミナー実施 ・一般従業員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている 	<p>職場の活性化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社内でのレク、行事の実施 〈職場・部署単位〉食事会・スポーツ大会等 〈事業所単位〉食事会・スポーツ大会等 ・レク・懇親会費用の補助 1人当たり補助上限 4,000円 ・社内サークル・クラブ活動の補助 ・フリーアドレスの導入 ・地域活動・ボランティアの参加呼びかけ
<p>食生活改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社員食堂でのヘルシーメニュー提供 ・食堂メニューのカロリー・栄養表示 ・食生活改善を目指したイベント開催・セミナー実施 ・社内での朝食・夕食・軽食の提供 ・希望者への食生活改善指導・相談窓口設置 ・食生活改善を促す啓発活動 ・食生活改善を目指したアプリ提供等サポートの実施 	<p>運動機会の増進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社内でのスポーツイベント ウォーキングキャンペーン ・徒歩・自転車通勤の奨励・環境整備 ・階段利用の促進 ・運動クラブ・サークルの支援 ・ラジオ体操・ストレッチの実施 ・スポーツクラブ・フィットネス利用補助 	<p>禁煙支援・受動喫煙防止</p> <ul style="list-style-type: none"> ・喫煙場所・喫煙時間の制限 ・禁煙治療補助、禁煙チャレンジ等の取り組み
<p>評価・改善</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・健康診断結果や生活習慣の改善状況を把握している ・休職率や欠勤率などの改善状況を把握している ・医療費など、費用対効果を分析・算出している ・ストレスチェック後の集団分析結果をもとにした指導改善の取り組み ・従業員満足度調査の実施 	
<p>タダノ (1,428名)</p>	<p>理念 「心とからだの健康づくり」に努めます(安全衛生方針2) ・社外に健康経営の取り組みについて発信</p>	<p>組織体制 ・専門部署を設置 ・経営トップ・担当役員などが健康経営の最高責任者を務めている ・健康保険組合と連携している ・労働組合と連携している</p>
<p>健診受診率の向上・健康課題の把握</p> <ul style="list-style-type: none"> ・健診予定日前に各自に受診勧奨 ・未受診者への個別の受診勧奨 ・再検査・要受診と診断された従業員へのフォロー ・法定外の間人ドック・がん検診等の受診勧奨 ・50人未満の事業場でのストレスチェックの実施 	<p>ヘルスリテラシーの向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理職向けに部下のメンタルヘルスについての教育機会・セミナー実施 ・一般従業員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている 	<p>職場の活性化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社内でのレク、行事の実施 〈職場・部署単位〉衛生月間行事として健康づくり自己宣言(職場内でチェックしあう) 〈事業所単位〉事業所内に体育館を設置、自由に使用できる 〈全社一斉〉 ・レク・懇親会費用の補助 ・社内ブログやアプリなど従業員間のコミュニケーション促進ツールの提供
<p>食生活改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社員食堂でのヘルシーメニュー提供 ・食堂メニューのカロリー・栄養表示 ・希望者への食生活改善指導・相談窓口設置 ・食生活改善を促す啓発活動 	<p>運動機会の増進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社内でのスポーツイベント ウォーキング大会 ・運動クラブ・サークルの支援 ・ラジオ体操・ストレッチの実施 ・スポーツクラブ・フィットネス利用補助 	<p>禁煙支援・受動喫煙防止</p> <ul style="list-style-type: none"> ・喫煙場所・喫煙時間の制限 ・禁煙成功者への褒賞 ・禁煙治療補助、禁煙チャレンジ等の取り組み
<p>評価・改善</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・健康診断結果や生活習慣の改善状況を把握している ・休職率や欠勤率などの改善状況を把握している ・ストレスチェック後の集団分析結果をもとにした指導改善の取り組み ・従業員満足度調査の実施 	

<p>オリンパス (連結 35,933名)</p>	<p>理念</p> <p>オリンパス健康宣言にて明記している</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 会社は、社員の健康を重要な経営課題と考え、安全と健康を最優先する組織文化の醸成を図っていきます 2. 会社は、社員が心身ともに健康でいきいきと働く職場環境を整えていきます 3. 会社は、健康保険組合と協力し、社員と家族一人ひとりの健康づくりを支援していきます <ul style="list-style-type: none"> ・社外に健康経営の取り組みについて発信 ・健康保持・増進についての方針を社内向けに明文化 	<p>組織体制</p> <ul style="list-style-type: none"> ・専門部署を設置 ・経営トップ・担当役員などが健康経営の最高責任者を務めている ・健康保険組合と連携している
<p>健診受診率の向上・健康課題の把握</p>	<p>ヘルスリテラシーの向上</p>	<p>職場の活性化</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・定期健診受診を従業員全体に呼びかけ ・健診予定日前に各自に受診勧奨 ・未受診者への個別の受診勧奨 ・再検査・要受診と診断された従業員へのフォロー ・法定外の間ドック・がん検診等の受診勧奨 ・50人未満の事業場でのストレスチェックの実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職向けに部下のメンタルヘルスについての教育機会・セミナー実施 ・一般従業員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている 	<ul style="list-style-type: none"> ・社内でのレク、行事の実施〈職場・部署単位〉各職場単位で企画・実施し、費用を補助 〈事業所単位〉夏まつりなど ・レク・懇親会費用の補助 ・社内サークル・クラブ活動の補助 ・フリーアドレスの導入 ・共有スペース・休憩時間を利用したコミュニケーション活性化 ・地域活動・ボランティアの参加呼びかけ
<p>食生活改善</p>	<p>運動機会の増進</p>	<p>禁煙支援・受動喫煙防止</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・社員食堂でのヘルシーメニュー提供 ・食堂メニューのカロリー・栄養表示 ・食生活改善を目指したイベント開催・セミナー実施 ・社内での朝食・夕食・軽食の提供 ・希望者への食生活改善指導・相談窓口設置 ・食生活改善を目指したアプリ提供等 	<ul style="list-style-type: none"> ・徒歩・自転車通勤の奨励・環境整備 ・運動クラブ・サークルの支援 ・ラジオ体操・ストレッチの実施 ・エクササイズ・ストレッチ教室 ・スポーツクラブ・フィットネス利用補助 ・健康グッズの配布・貸与 	<ul style="list-style-type: none"> ・喫煙場所・喫煙時間の制限 ・禁煙治療補助、禁煙チャレンジ等の取り組み
<p>評価・改善</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・健康診断結果や生活習慣の改善状況を把握している ・休職率や欠勤率などの改善状況を把握している ・医療費など、費用対効果を分析・算出している ・ストレスチェック後の集団分析結果をもとにした指導改善の取り組み 	
<p>ヘルスケアポイント</p>	<p>〈努力型〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日常的な運動データの記録 1回3ポイント ・日常的な健康データの記録 1回3ポイント ・禁煙治療・禁煙チャレンジの継続・記録 200ポイント <p>〈ポイント利用・交換〉各種商品やギフト券等と交換</p>	<p>〈成果型〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ウォークラリー達成 1,000ポイント ・健診・問診の結果により 20～500ポイント
<p>三菱製紙 高砂工場</p>	<p>理念</p>	<p>組織体制</p> <ul style="list-style-type: none"> ・専門部署を設置 ・経営トップ・担当役員などが健康経営の最高責任者を務めている ・健康保険組合と連携している
<p>健診受診率の向上・健康課題の把握</p>	<p>ヘルスリテラシーの向上</p>	<p>職場の活性化</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・定期健診受診を従業員全体に呼びかけ ・未受診者への個別の受診勧奨（声掛け） ・再検査・要受診と診断された従業員へのフォロー 	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職向けに部下のメンタルヘルスについての教育機会・セミナー実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・社内でのレク、行事の実施〈事業所単位〉ボウリング大会 ・社内サークル・クラブ活動の補助
<p>食生活改善</p>	<p>運動機会の増進</p>	<p>禁煙支援・受動喫煙防止</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・食生活改善を促す啓発活動 	<ul style="list-style-type: none"> ・ラジオ体操・ストレッチの実施 ・スポーツクラブ・フィットネス利用補助 	<ul style="list-style-type: none"> ・喫煙場所・喫煙時間の制限
<p>評価・改善</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・健康診断結果や生活習慣の改善状況を把握している ・休職率や欠勤率などの改善状況を把握している ・ストレスチェック後の集団分析結果をもとにした指導改善の取り組み 	

ツムラ (3,547名)	理念	ツムラは「自然と健康を科学する」企業として、健康はすべての基盤であると考え、人々の健康に高家インするとともに、積極敵に社員の験個づくりに取り組みむことを宣言します（HP健康宣言） ・社外に健康経営の取り組みについて発信 ・健康保持・増進についての方針を社内向けに明文化	組織体制	・専門部署を設置 ・経営トップ・担当役員などが健康経営の最高責任者を務めている
健診受診率の向上・健康課題の把握		ヘルスリテラシーの向上		職場の活性化
<ul style="list-style-type: none"> ・定期健診受診を従業員全体に呼びかけ ・健診予定日前に各自に受診勧奨 ・未受診者への個別の受診勧奨 ・再検査・要受診と診断された従業員へのフォロー ・法定外の人間ドック・がん検診等の受診勧奨 ・50人未満の事業場でのストレスチェックの実施 		<ul style="list-style-type: none"> ・管理職向けに部下のメンタルヘルスについての教育機会・セミナー実施 ・一般従業員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている 		<ul style="list-style-type: none"> ・社内でのレク、行事の実施 〈職場・部署単位〉ウォーキング大会・卓球大会 〈事業所単位〉ボウリング大会 〈全社一斉〉新和会（旅行など） ・レク・懇親会費用の補助 1人当たり補助上限 1,000～2,000円 ・社内サークル・クラブ活動の補助 1人当たり補助額 1,000～1,500円 ・地域活動・ボランティアの参加呼びかけ
食生活改善		運動機会の増進		禁煙支援・受動喫煙防止
<ul style="list-style-type: none"> ・社員食堂でのヘルシーメニュー提供 ・食堂メニューのカロリー・栄養表示 ・食生活改善を目指したイベント開催・セミナー実施 ・希望者への食生活改善指導・相談窓口設置 ・食生活改善を促す啓発活動 		<ul style="list-style-type: none"> ・社内でのスポーツイベント 健保ウォーキングイベント大会参加（希望者） ・階段利用の促進 ・運動クラブ・サークルの支援 ・スポーツクラブ・フィットネス利用補助 ・健康グッズの配布・貸与 		<ul style="list-style-type: none"> ・喫煙場所・喫煙時間の制限 ・禁煙治療補助、禁煙チャレンジ等の取り組み
評価・改善		<ul style="list-style-type: none"> ・健康診断結果や生活習慣の改善状況を把握している ・ストレスチェック後の集団分析結果をもとにした指導改善の取り組み 		
エーザイ (3,500名)	理念	・健康保持・増進についての方針を社内向けに明文化	組織体制	・専門部署を設置 ・健康保険組合と連携している
健診受診率の向上・健康課題の把握		ヘルスリテラシーの向上		職場の活性化
<ul style="list-style-type: none"> ・定期健診受診を従業員全体に呼びかけ ・未受診者への個別の受診勧奨 ・再検査・要受診と診断された従業員へのフォロー ・50人未満の事業場でのストレスチェックの実施 		<ul style="list-style-type: none"> ・管理職向けに部下のメンタルヘルスについての教育機会・セミナー実施 		<ul style="list-style-type: none"> ・社内でのレク、行事の実施 〈職場・部署単位〉年1回のレクに対し費用を補助 〈事業所単位〉上記の他、事業所単位のイベントに費用補助 ・レク・懇親会費用の補助 ・社内サークル・クラブ活動の補助
食生活改善		運動機会の増進		禁煙支援・受動喫煙防止
<ul style="list-style-type: none"> ・社員食堂でのヘルシーメニュー提供 ・食堂メニューのカロリー・栄養表示 ・食生活改善を促す啓発活動 		<ul style="list-style-type: none"> ・運動クラブ・サークルの支援 ・スポーツクラブ・フィットネス利用補助 		<ul style="list-style-type: none"> ・禁煙治療補助、禁煙チャレンジ等の取り組み
評価・改善		<ul style="list-style-type: none"> ・休職率や欠勤率などの改善状況を把握している 		

沢井製薬 (3,131名)	理念 ・社外に健康経営の取り組みについて発信 ・健康保持・増進についての方針を社内向けに明文化	組織体制	・経営トップ・担当役員などが健康経営の最高責任者を務めている ・健康保険組合と連携している
健診受診率の向上・健康課題の把握	ヘルスリテラシーの向上	職場の活性化	
<ul style="list-style-type: none"> 定期健診受診を従業員全体に呼びかけ 健診予定日前に各自に受診勧奨 未受診者への個別の受診勧奨 再検査・要受診と診断された従業員へのフォロー 法定外の人間ドック・がん検診等の受診勧奨 50人未満の事業場でのストレスチェックの実施 	<ul style="list-style-type: none"> 一般従業員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている 	<ul style="list-style-type: none"> 社内でのレク、行事の実施 〈職場・部署単位〉食事会 〈事業所単位〉スポーツ大会・交流会 社内サークル・クラブ活動の補助 地域活動・ボランティアの参加呼びかけ 	
食生活改善	運動機会の増進	禁煙支援・受動喫煙防止	
<ul style="list-style-type: none"> 食堂メニューのカロリー・栄養表示 社内での朝食・夕食・軽食の提供 	<ul style="list-style-type: none"> 社内でのスポーツイベント キックベース 階段利用の促進 運動クラブ・サークルの支援 ラジオ体操・ストレッチの実施 エクササイズ・ストレッチ教室 スポーツクラブ・フィットネス利用補助 	<ul style="list-style-type: none"> 全社内完全禁煙 禁煙治療補助、禁煙チャレンジ等の取り組み 	
評価・改善	<ul style="list-style-type: none"> 健康診断結果や生活習慣の改善状況を把握している 休職率や欠勤率などの改善状況を把握している ストレスチェック後の集団分析結果をもとにした指導改善の取り組み 		
ブリヂストン (13,683名)	理念 ・社外に健康経営の取り組みについて発信 ・健康保持・増進についての方針を社内向けに明文化	組織体制	・健康保険組合と連携している ・労働組合と連携している
健診受診率の向上・健康課題の把握	ヘルスリテラシーの向上	職場の活性化	
<ul style="list-style-type: none"> 定期健診受診を従業員全体に呼びかけ 健診予定日前に各自に受診勧奨 未受診者への個別の受診勧奨 再検査・要受診と診断された従業員へのフォロー 50人未満の事業場でのストレスチェックの実施 	<ul style="list-style-type: none"> 管理職向けに部下のメンタルヘルスについての教育機会・セミナー実施 一般従業員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている 	<ul style="list-style-type: none"> 社内でのレク、行事の実施 〈職場・部署単位〉慰労会等、各事業場判断で実施 レク・懇親会費用の補助 1人当たり補助上限 年4,000円 社内サークル・クラブ活動の補助 フリーアドレスの導入 社内ブログやアプリなど従業員間のコミュニケーション促進ツールの提供 共有スペース・休憩時間を利用したコミュニケーション活性化 地域活動・ボランティアの参加呼びかけ 	
食生活改善	運動機会の増進	禁煙支援・受動喫煙防止	
<ul style="list-style-type: none"> 社員食堂でのヘルシーメニュー提供 食堂メニューのカロリー・栄養表示 食生活改善を目指したイベント開催・セミナー実施 社内での朝食・夕食・軽食の提供 食生活改善を促す啓発活動 	<ul style="list-style-type: none"> 社内でのスポーツイベント ヨガ・ピラティス等 階段利用の促進 運動クラブ・サークルの支援 ラジオ体操・ストレッチの実施 エクササイズ・ストレッチ教室 スポーツクラブ・フィットネス利用補助 	<ul style="list-style-type: none"> 喫煙場所・喫煙時間の制限 	
評価・改善	<ul style="list-style-type: none"> 休職率や欠勤率などの改善状況を把握している ストレスチェック後の集団分析結果をもとにした指導改善の取り組み 従業員満足度調査の実施 		
ヘルスケアポイント	<p>〈参加型〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ウォーキングイベント 目標達成率に応じ1人最大1,000P <p>〈成果型〉</p> <ul style="list-style-type: none"> 健康目標の達成 健康値改善幅に応じ最大1人1,500P <p>〈ポイント利用・交換〉</p> <ol style="list-style-type: none"> 健康グッズ、健康関連サービスに利用 その他の商品・ギフト券等と交換 <p>〈努力型〉</p> <ul style="list-style-type: none"> 健康データの記録 一定期間以上の記録 1人最大1,000P アンケート回答 1回の回答に対し50～100P 健康記事を読み、評価 1記事当たり1～3P 		

ニチアス (1,626名)	理念 ニチアス安全衛生基本方針 「快適な職場環境を作り、一人ひとりの健康を確保する」 ・健康保持・増進についての方針を社内向けに明文化	組織体制 ・専門部署を設置 ・健康保険組合と連携している ・労働組合と連携している
<p>健診受診率の向上・健康課題の把握</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定期健診受診を従業員全体に呼びかけ ・未受診者への個別の受診勧奨 ・再検査・要受診と診断された従業員へのフォロー ・法定外の間人ドック・がん検診等の受診勧奨 ・50人未満の事業場でのストレスチェックの実施 	<p>ヘルスリテラシーの向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理職向けに部下のメンタルヘルスについての教育機会・セミナー実施 ・一般従業員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている 	<p>職場の活性化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社内でのレク、行事の実施（職場・部署単位）暑気払い・仕事納め・仕事始めなど（事業所単位）こども参観日 ・社内サークル・クラブ活動の補助 ・地域活動・ボランティアの参加呼びかけ
<p>食生活改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社員食堂でのヘルシーメニュー提供 ・社内での朝食・夕食・軽食の提供 ・希望者への食生活改善指導・相談窓口設置 	<p>運動機会の増進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社内でのスポーツイベント ボウリング大会・テニス大会など ・ラジオ体操・ストレッチの実施 	<p>禁煙支援・受動喫煙防止</p> <ul style="list-style-type: none"> ・喫煙場所・喫煙時間の制限 ・禁煙治療補助、禁煙チャレンジ等の取り組み
評価・改善	・ストレスチェック後の集団分析結果をもとにした指導改善の取り組み	
ヘルスケアポイント	<p>〈努力型〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日常的な運動データの記録 ・日常的な健康データの記録 <p>〈ポイント利用・交換〉</p> <p>①健康関連グッズ・サービスの利用 ②その他の商品・ギフト券・商品券との交換</p>	
倉敷紡績 (1,535名)	理念	組織体制 ・健康保険組合と連携している ・労働組合と連携している
<p>健診受診率の向上・健康課題の把握</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定期健診受診を従業員全体に呼びかけ ・再検査・要受診と診断された従業員へのフォロー ・法定外の間人ドック・がん検診等の受診勧奨 	<p>ヘルスリテラシーの向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一般従業員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている 	<p>職場の活性化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社内でのレク、行事の実施（全社一斉）社長杯 球技大会（野球・バレーボール・卓球） ・フリーアドレスの導入（一部） ・地域活動・ボランティアの参加呼びかけ
<p>食生活改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社員食堂でのヘルシーメニュー提供 ・食堂メニューのカロリー・栄養表示 ・希望者への食生活改善指導・相談窓口設置 	<p>運動機会の増進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社内でのスポーツイベント 社長杯 球技大会（野球・ハンドボール・卓球） ・徒歩・自転車通勤の奨励・環境整備 ・運動クラブ・サークルの支援 	<p>禁煙支援・受動喫煙防止</p> <ul style="list-style-type: none"> ・喫煙場所・喫煙時間の制限 ・禁煙治療補助、禁煙チャレンジ等の取り組み
評価・改善	<ul style="list-style-type: none"> ・休職率や欠勤率などの改善状況を把握している ・ストレスチェック後の集団分析結果をもとにした指導改善の取り組み 	

カ ル ビ ー (3,798名)	理 念 <ul style="list-style-type: none"> ・社外に健康経営の取り組みについて発信 ・健康保持・増進についての方針を社内向けに明文化 	組 織 体 制 <ul style="list-style-type: none"> ・専門部署を設置 ・経営トップ・担当役員などが健康経営の最高責任者を務めている ・健康保険組合と連携している ・労働組合と連携している ・安全衛生委員会との連携
健診受診率の向上・健康課題の把握	ヘルスリテラシーの向上	職場の活性化
<ul style="list-style-type: none"> ・定期健診受診を従業員全体に呼びかけ ・未受診者への個別の受診勧奨 ・再検査・要受診と診断された従業員へのフォロー ・50人未満の事業場でのストレスチェックの実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職向けに部下のメンタルヘルスについての教育機会・セミナー実施 ・一般従業員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている 	<ul style="list-style-type: none"> ・社内でのレク、行事の実施〈事業所単位〉かっぱ祭り(忘年会) ・レク・懇親会費用の補助 ・社内サークル・クラブ活動の補助 ・フリーアドレスの導入 ・社内ブログやアプリなど従業員間のコミュニケーション促進ツールの提供 ・共有スペース・休憩時間を利用したコミュニケーション活性化 ・地域活動・ボランティアの参加呼びかけ ・フリーアドレスのダーツシステムを活用した交流促進(話題カードの配布) ・ワークショップ
食生活改善	運動機会の増進	禁煙支援・受動喫煙防止
<ul style="list-style-type: none"> ・食堂メニューのカロリー・栄養表示 ・食生活改善を目指したイベント開催・セミナー実施 ・希望者への食生活改善指導・相談窓口設置 ・食生活改善を促す啓発活動 	<ul style="list-style-type: none"> ・社内でのスポーツイベント ・ストレッチイベント・ウォーキングイベント ・階段利用の促進 ・運動クラブ・サークルの支援 ・ラジオ体操・ストレッチの実施 ・エクササイズ・ストレッチ教室 ・スポーツクラブ・フィットネス利用補助 	<ul style="list-style-type: none"> ・喫煙場所・喫煙時間の制限 ・禁煙治療補助、禁煙チャレンジ等の取り組み
評価・改善	<ul style="list-style-type: none"> ・健康診断結果や生活習慣の改善状況を把握している ・休職率や欠勤率などの改善状況を把握している ・従業員満足度調査の実施 	
ヒ ゲ タ 醤 油 (345名)	理 念	組 織 体 制 <ul style="list-style-type: none"> ・経営トップ・担当役員などが健康経営の最高責任者を務めている ・健康保険組合と連携している
健診受診率の向上・健康課題の把握	ヘルスリテラシーの向上	職場の活性化
<ul style="list-style-type: none"> ・定期健診受診を従業員全体に呼びかけ ・健診予定日前に各自に受診勧奨 ・再検査・要受診と診断された従業員へのフォロー ・法定外の人間ドック・がん検診等の受診勧奨 ・50人未満の事業場でのストレスチェックの実施 ・歯科検診・インフルエンザ予防接種等の補助 	<ul style="list-style-type: none"> ・一般従業員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている 	<ul style="list-style-type: none"> ・社内でのレク、行事の実施〈職場・部署単位〉部内旅行・ボウリング大会 ・レク・懇親会費用の補助 ・地域活動・ボランティアの参加呼びかけ
食生活改善	運動機会の増進	禁煙支援・受動喫煙防止
<ul style="list-style-type: none"> ・食堂メニューのカロリー・栄養表示 ・社内での朝食・夕食・軽食の提供 ・希望者への食生活改善指導・相談窓口設置 	<ul style="list-style-type: none"> ・ラジオ体操・ストレッチの実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・喫煙場所・喫煙時間の制限
評価・改善	<ul style="list-style-type: none"> ・健康診断結果や生活習慣の改善状況を把握している ・ストレスチェック後の集団分析結果をもとにした指導改善の取り組み 	

日 (2,300名)	理 念		組 織 体 制	<ul style="list-style-type: none"> ・経営トップ・担当役員などが健康経営の最高責任者を務めている ・健康保険組合と連携している ・労働組合と連携している
健診受診率の向上・健康課題の把握		ヘルスリテラシーの向上		職場の活性化
<ul style="list-style-type: none"> ・定期健診受診を従業員全体に呼びかけ ・未受診者への個別の受診勧奨 ・再検査・要受診と診断された従業員へのフォロー 		<ul style="list-style-type: none"> ・管理職向けに部下のメンタルヘルスについての教育機会・セミナー実施 ・一般従業員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている 		<ul style="list-style-type: none"> ・社内でのレク、行事の実施 〈全社一斉〉Beer Party、ビーチバレー大会、フットサル大会、水源林保全活動、社内寄席 ・レク・懇親会費用の補助 ・社内サークル・クラブ活動の補助
食生活改善		運動機会の増進		禁煙支援・受動喫煙防止
		<ul style="list-style-type: none"> ・社内でのスポーツイベント 運動会（18年度）、ビーチバレー大会、フットサル大会 ・運動クラブ・サークルの支援 ・健康グッズの配布・貸与（ダイエットレース 18年度） 		<ul style="list-style-type: none"> ・企業内の禁煙外来の設置
評価・改善	<ul style="list-style-type: none"> ・休職率や欠勤率などの改善状況を把握している ・医療費など、費用対効果を分析・算出している 			
京 王 電 鉄 (3,327名)	理 念	(19年度活動目標) 社員が健康的かつ安心して働けるよう、心身の健康維持・増進に向けた取り組みを推進する <ul style="list-style-type: none"> ・社外に健康経営の取り組みについて発信 ・健康保持・増進についての方針を社内向けに明文化 	組 織 体 制	<ul style="list-style-type: none"> ・経営トップ・担当役員などが健康経営の最高責任者を務めている ・健康保険組合と連携している
健診受診率の向上・健康課題の把握		ヘルスリテラシーの向上		職場の活性化
<ul style="list-style-type: none"> ・定期健診受診を従業員全体に呼びかけ ・健診予定日前に各自に受診勧奨 ・未受診者への個別の受診勧奨 ・再検査・要受診と診断された従業員へのフォロー ・法定外の人間ドック・がん検診等の受診勧奨 		<ul style="list-style-type: none"> ・管理職向けに部下のメンタルヘルスについての教育機会・セミナー実施 ・一般従業員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている 		<ul style="list-style-type: none"> ・社内でのレク、行事の実施 〈職場・部署単位〉BBQ・ウォーキング・社員旅行ほか 〈事業所単位〉ボウリング・野球・バスケット・バレーボール・サッカーほか 〈全社一斉〉クリーンキャンペーン・ボウリング・駅伝ほか ・レク・懇親会費用の補助 1人当たり補助上限 1,000円 ・社内サークル・クラブ活動の補助 1人当たり補助上限 6,000円 ・地域活動・ボランティアの参加呼びかけ
食生活改善		運動機会の増進		禁煙支援・受動喫煙防止
<ul style="list-style-type: none"> ・食堂メニューのカロリー・栄養表示 ・社内での朝食・夕食・軽食の提供 ・食生活改善を促す啓発活動 		<ul style="list-style-type: none"> ・社内でのスポーツイベント 駅伝・フットサル・野球ほか ・階段利用の促進 ・運動クラブ・サークルの支援 		<ul style="list-style-type: none"> ・喫煙場所・喫煙時間の制限 ・禁煙治療補助、禁煙チャレンジ等の取り組み
評価・改善	<ul style="list-style-type: none"> ・健康診断結果や生活習慣の改善状況を把握している ・休職率や欠勤率などの改善状況を把握している ・ストレスチェック後の集団分析結果をもとにした指導改善の取り組み ・従業員満足度調査の実施 			

富士ソフト (7,138名)	理念 ・社外に健康経営の取り組みについて発信	組織体制 ・専門部署を設置 ・経営トップ・担当役員などが健康経営の最高責任者を務めている ・健康保険組合と連携している
健診受診率の向上・健康課題の把握	ヘルスリテラシーの向上	職場の活性化
<ul style="list-style-type: none"> ・定期健診受診をトップメッセージで発信 ・未受診者への個別の受診勧奨 ・再検査・要受診と診断された従業員へのフォロー ・法定外の間人ドック・がん検診等の受診勧奨 ・50人未満の事業場でのストレスチェックの実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職向けに部下のメンタルヘルスについての教育機会・セミナー実施 ・一般従業員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている 	<ul style="list-style-type: none"> ・社内でのレク、行事の実施 (職場・部署・事業所単位) 社員交流イベント・社員旅行・成人式など (全社一斉) F S I オリンピック、オフ会など ・レク・懇親会費用の補助 ・社内ブログやアプリなど従業員間のコミュニケーション促進ツールの提供 ・共有スペース・休憩時間を利用したコミュニケーション活性化 ・地域活動・ボランティアの参加呼びかけ
食生活改善	運動機会の増進	禁煙支援・受動喫煙防止
<ul style="list-style-type: none"> ・食堂メニューのカロリー・栄養表示 ・希望者への食生活改善指導・相談窓口設置 ・食生活改善を促す啓発活動 ・食生活改善を目指したアプリ提供等サポートの実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・徒歩・自転車通勤の奨励・環境整備 ・階段利用の促進 ・運動クラブ・サークルの支援 ・スポーツクラブ・フィットネス利用補助 	<ul style="list-style-type: none"> ・全社内完全禁煙 ・喫煙場所・喫煙時間の制限 ・禁煙治療補助、禁煙チャレンジ等の取り組み
評価・改善	<ul style="list-style-type: none"> ・健康診断結果や生活習慣の改善状況を把握している ・休職率や欠勤率などの改善状況を把握している ・医療費など、費用対効果を分析・算出している ・ストレスチェック後の集団分析結果をもとにした指導改善の取り組み ・従業員満足度調査の実施 	
共同印刷 (2,700名)	理念 ・社外に健康経営の取り組みについて発信	組織体制 ・経営トップ・担当役員などが健康経営の最高責任者を務めている ・健康保険組合と連携している
健診受診率の向上・健康課題の把握	ヘルスリテラシーの向上	職場の活性化
<ul style="list-style-type: none"> ・定期健診受診を従業員全体に呼びかけ ・未受診者への個別の受診勧奨 ・再検査・要受診と診断された従業員へのフォロー ・50人未満の事業場でのストレスチェックの実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職向けに部下のメンタルヘルスについての教育機会・セミナー実施 ・一般従業員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている 	<ul style="list-style-type: none"> ・社内でのレク、行事の実施 (職場・部署単位) 2年以1回、部門で職場旅行を開催 (事業所単位) 新入社員歓迎のためのボウリング大会開催 ・地域活動・ボランティアの参加呼びかけ
食生活改善	運動機会の増進	禁煙支援・受動喫煙防止
<ul style="list-style-type: none"> ・食堂メニューのカロリー・栄養表示 ・社内での朝食・夕食・軽食の提供 	<ul style="list-style-type: none"> ・階段利用の促進 ・スポーツクラブ・フィットネス利用補助 	<ul style="list-style-type: none"> ・喫煙場所・喫煙時間の制限
評価・改善	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員満足度調査の実施 	

ア コ ム (2,365名)	理 念		組織 体制 ・健康保険組合と連携している
健診受診率の向上・健康課題の把握		ヘルスリテラシーの向上 職場の活性化	
<ul style="list-style-type: none"> 再検査・要受診と診断された従業員へのフォロー 50人未満の事業場でのストレスチェックの実施 		<ul style="list-style-type: none"> 管理職向けに部下のメンタルヘルスについての教育機会・セミナー実施 一般従業員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている レク・懇親会費用の補助 1人当たり補助上限 5,000円 地域活動・ボランティアの参加呼びかけ 	
食生活改善		運動機会の増進 禁煙支援・受動喫煙防止	
<ul style="list-style-type: none"> 希望者への食生活改善指導・相談窓口設置 食生活改善を促す啓発活動 		<ul style="list-style-type: none"> 徒歩・自転車通勤の奨励・環境整備 階段利用の促進 ラジオ体操・ストレッチの実施 エクササイズ・ストレッチ教室 スポーツクラブ・フィットネス利用補助 健康グッズの配布・貸与（歯ブラシ） 喫煙場所・喫煙時間の制限 禁煙治療補助、禁煙チャレンジ等の取り組み 	
評価・改善		<ul style="list-style-type: none"> 健康診断結果や生活習慣の改善状況を把握している 休職率や欠勤率などの改善状況を把握している ストレスチェック後の集団分析結果をもとにした指導改善の取り組み 従業員満足度調査の実施 	
愛 媛 銀 行 (1,398名)	理 念		組織 体制 ・健康保険組合と連携している
健診受診率の向上・健康課題の把握		ヘルスリテラシーの向上 職場の活性化	
<ul style="list-style-type: none"> 定期健診受診を従業員全体に呼びかけ 健診予定日前に各自に受診勧奨 未受診者への個別の受診勧奨 再検査・要受診と診断された従業員へのフォロー 法定外の人間ドック・がん検診等の受診勧奨 		<ul style="list-style-type: none"> 管理職向けに部下のメンタルヘルスについての教育機会・セミナー実施 社内でのレク、行事の実施 〈全社一斉〉運動会・ウォークラリー・ウォーキングチャレンジ・ソフトバレーボール大会 レク・懇親会費用の補助 1人当たり補助上限 年1万円 地域活動・ボランティアの参加呼びかけ 	
食生活改善		運動機会の増進 禁煙支援・受動喫煙防止	
		<ul style="list-style-type: none"> 社内でのスポーツイベント 運動会・ウォークラリー・ウォーキングチャレンジ・ソフトバレーボール大会 徒歩・自転車通勤の奨励・環境整備 階段利用の促進 運動クラブ・サークルの支援 ラジオ体操・ストレッチの実施 スポーツクラブ・フィットネス利用補助 健康グッズの配布・貸与 喫煙場所・喫煙時間の制限 禁煙成功者への褒賞 禁煙治療補助、禁煙チャレンジ等の取り組み 	
評価・改善		<ul style="list-style-type: none"> 休職率や欠勤率などの改善状況を把握している ストレスチェック後の集団分析結果をもとにした指導改善の取り組み 従業員満足度調査の実施 	

アダストリア (5,665名)	理念	組織体制	<ul style="list-style-type: none"> 健康保険組合と連携している 保健師による相談窓口を設置している
健診受診率の向上・健康課題の把握	ヘルスリテラシーの向上	職場の活性化	
<ul style="list-style-type: none"> 定期健診受診を従業員全体に呼びかけ 再検査・要受診と診断された従業員へのフォロー 法定外の人間ドック・がん検診等の受診勧奨 	<ul style="list-style-type: none"> 一般従業員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている 	<ul style="list-style-type: none"> 社内でのレク、行事の実施 〈事業所単位〉 駅伝大会 (welfare day) クラブ活動の公認化および活動資金の助成 	
食生活改善	運動機会の増進	禁煙支援・受動喫煙防止	
<ul style="list-style-type: none"> 社内での朝食・夕食・軽食の提供 	<ul style="list-style-type: none"> 社内でのスポーツイベント 駅伝大会 (welfare day) 運動クラブ・サークルの支援 エクササイズ・ストレッチ教室 スポーツクラブ・フィットネス利用補助 		
評価・改善	<ul style="list-style-type: none"> 休職率や欠勤率などの改善状況を把握している ストレスチェック後の集団分析結果をもとにした指導改善の取り組み 従業員満足度調査の実施 		
キャノンマーケティングジャパン (5,368名)	理念	組織体制	<ul style="list-style-type: none"> 社外に健康経営の取り組みについて発信 健康保持・増進についての方針を社内向けに明文化 <ul style="list-style-type: none"> 専門部署を設置 経営トップ・担当役員などが健康経営の最高責任者を務めている 健康保険組合と連携している 労働組合と連携している
健診受診率の向上・健康課題の把握	ヘルスリテラシーの向上	職場の活性化	
<ul style="list-style-type: none"> 定期健診受診をトップメッセージで発信 定期健診受診を従業員全体に呼びかけ 健診予定日前に各自に受診勧奨 未受診者への個別の受診勧奨 再検査・要受診と診断された従業員へのフォロー 法定外の人間ドック・がん検診等の受診勧奨 50人未満の事業場でのストレスチェックの実施 	<ul style="list-style-type: none"> 管理職向けに部下のメンタルヘルスについての教育機会・セミナー実施 一般従業員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている 	<ul style="list-style-type: none"> 社内でのレク、行事の実施 〈全社一斉〉半期に1度期末に納会を実施 レク・懇親会費用の補助 1人当たり補助上限 1,000円 社内サークル・クラブ活動の補助 1人当たり補助上限 4,000円 フリーアドレスの導入 社内ブログやアプリなど従業員間のコミュニケーション促進ツールの提供 共有スペース・休憩時間を利用したコミュニケーション活性化 地域活動・ボランティアの参加呼びかけ 	
食生活改善	運動機会の増進	禁煙支援・受動喫煙防止	
<ul style="list-style-type: none"> 社員食堂でのヘルシーメニュー提供 食堂メニューのカロリー・栄養表示 食生活改善を目指したイベント開催・セミナー実施 希望者への食生活改善指導・相談窓口設置 食生活改善を促す啓発活動 食生活改善を目指したアプリ提供等 	<ul style="list-style-type: none"> 社内でのスポーツイベント ウォーキングイベント 階段利用の促進 運動クラブ・サークルの支援 ラジオ体操・ストレッチの実施 健康グッズの配布・貸与 (体重計) 	<ul style="list-style-type: none"> 全社内完全禁煙 禁煙治療補助、禁煙チャレンジ等の取り組み 	
評価・改善	<ul style="list-style-type: none"> 健康診断結果や生活習慣の改善状況を把握している 休職率や欠勤率などの改善状況を把握している 医療費など、費用対効果を分析・算出している 従業員満足度調査の実施 		
ヘルスケアポイント	<p>〈参加型〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ウォーキングイベント参加 人間ドックの受診 がん検診の受診 <p>〈成果型〉</p> <ul style="list-style-type: none"> 運動目標の達成 (歩数など) <p>〈ポイント利用・交換〉 ギフト券抽選に参加可能、ギフト券抽選確率上昇</p>	<p>〈努力型〉</p> <ul style="list-style-type: none"> 日常的な運動データの記録 日常的な健康データの記録 禁煙治療・禁煙チャレンジの継続・記録 	<p>〈その他〉</p> <ul style="list-style-type: none"> 健康アプリへのアクセス アプリ内健康記事の閲覧 保養所の平日利用 ジェネリック医薬品利用

トラスコ中山 (3,000名)	理念 ・社外に健康経営の取り組みについて発信	組織体制 ・専門部署を設置 ・経営トップ・担当役員などが健康経営の最高責任者を務めている ・健康保険組合と連携している
<p>健診受診率の向上・健康課題の把握</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定期健診受診を従業員全体に呼びかけ ・健診予定日前に各自に受診勧奨 ・未受診者への個別の受診勧奨 ・再検査・要受診と診断された従業員へのフォロー ・法定外の間人ドック・がん検診等の受診勧奨 ・50人未満の事業場でのストレスチェックの実施 	<p>ヘルスリテラシーの向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理職向けに部下のメンタルヘルスについての教育機会・セミナー実施 ・一般従業員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている 	<p>職場の活性化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社内でのレク、行事の実施 ・職場・部署単位・事業所単位・全社一斉 ・レク・懇親会費用の補助 ・社内サークル・クラブ活動の補助 ・共有スペース・休憩時間を利用したコミュニケーション活性化 ・地域活動・ボランティアの参加呼びかけ
<p>食生活改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社員食堂でのヘルシーメニュー提供 ・食堂メニューのカロリー・栄養表示 ・希望者への食生活改善指導・相談窓口設置 	<p>運動機会の増進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・階段利用の促進 ・ラジオ体操・ストレッチの実施 ・スポーツクラブ・フィットネス利用補助 	<p>禁煙支援・受動喫煙防止</p> <ul style="list-style-type: none"> ・喫煙場所・喫煙時間の制限 ・責任者は全員禁煙
<p>評価・改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・健康診断結果や生活習慣の改善状況を把握している ・休職率や欠勤率などの改善状況を把握している ・ストレスチェック後の集団分析結果をもとにした指導改善の取り組み 		
LITALICO (2,275名)	理念	組織体制 ・専門部署を設置 ・健康保険組合と連携している
<p>健診受診率の向上・健康課題の把握</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定期健診受診を従業員全体に呼びかけ ・健診予定日前に各自に受診勧奨 ・未受診者への個別の受診勧奨 ・再検査・要受診と診断された従業員へのフォロー ・法定外の間人ドック・がん検診等の受診勧奨 	<p>ヘルスリテラシーの向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理職向けに部下のメンタルヘルスについての教育機会・セミナー実施 ・一般従業員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている ・衛生委員会を活用し、衛生委員へヘルスケア研修を実施、その後各事業所へと落とし込みを図り、ヘルスリテラシー向上に努める 	<p>職場の活性化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社内でのレク、行事の実施 (事業所単位) エリアごとに総会を開催している事業部あり (全社一斉) 年1回、全社総会を開催し、活性化と社員交流の場になっている ・フリーアドレスの導入 ・共有スペース・休憩時間を利用したコミュニケーション活性化
<p>食生活改善</p>	<p>運動機会の増進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・スポーツクラブ・フィットネス利用補助 	<p>禁煙支援・受動喫煙防止</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全社内完全禁煙 ・喫煙場所・喫煙時間の制限
<p>評価・改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・健康診断結果や生活習慣の改善状況を把握している ・休職率や欠勤率などの改善状況を把握している ・医療費など、費用対効果を分析・算出している ・従業員満足度調査の実施 		

新潟県 (5,800名)	理念	健康管理にかかる事項を新潟県職員健康管理規程で規定している ・健康保持・増進についての方針を庁内向けに明文化	組織体制	<ul style="list-style-type: none"> ・専門部署を設置している ・首長・担当役員などが健康増進の最高責任者についている ・共済組合と連携している
健診受診率の向上・健康課題の把握		ヘルスリテラシーの向上		職場の活性化
<ul style="list-style-type: none"> ・定期健診受診を職員全体に呼びかけ ・健診予定日前に各自に受診勧奨 ・未受診者への個別の受診勧奨 ・再検査・要受診と診断された職員へのフォロー ・50人未満の事業場でのストレスチェックの実施 		<ul style="list-style-type: none"> ・管理職向けに部下のメンタルヘルスについての教育機会・セミナー実施 ・一般職員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている 		<ul style="list-style-type: none"> ・庁内レク・行事の実施 〈事業所単位〉元気回復事業・地区別助成事業
食生活改善		運動機会の増進		禁煙支援・受動喫煙防止
<ul style="list-style-type: none"> ・食堂メニューのカロリー・栄養表示 ・食生活改善を目指したイベント開催 ・庁内での朝食・夕食・軽食の提供 ・食生活改善を促す啓発活動 		<ul style="list-style-type: none"> ・庁内でのスポーツイベント 元気回復事業 ・庁内でのエクササイズ・ストレッチ 		<ul style="list-style-type: none"> ・禁煙治療補助、禁煙チャレンジ等の取り組み
評価・改善	<ul style="list-style-type: none"> ・健康診断結果や生活習慣の改善状況を把握している ・休職率や欠勤率などの改善状況を把握している ・ストレスチェック後の集団分析結果をもとにした指導改善の取り組み 			
石川県 (4,700名)	理念			組織体制 ・共済組合と連携している
健診受診率の向上・健康課題の把握		ヘルスリテラシーの向上		職場の活性化
<ul style="list-style-type: none"> ・定期健診受診を職員全体に呼びかけ ・健診予定日前に各自に受診勧奨 ・未受診者への個別の受診勧奨 ・再検査・要受診と診断された職員へのフォロー ・法定外の人間ドック・がん検診等の受診勧奨 ・50人未満の事業場でのストレスチェックの実施 		<ul style="list-style-type: none"> ・管理職向けに部下のメンタルヘルスについての教育機会・セミナー実施 ・一般職員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている ・カウンセリング体験事業（対象 新任人事管理担当職員、新規採用職員） 		<ul style="list-style-type: none"> ・庁内サークル・クラブ活動の補助 ・庁内ブログやアプリなど職員間のコミュニケーション促進ツールの提供 ・地域活動・ボランティアの参加呼びかけ
食生活改善		運動機会の増進		禁煙支援・受動喫煙防止
<ul style="list-style-type: none"> ・庁内食堂でのヘルシーメニュー提供 ・食堂メニューのカロリー・栄養表示 ・食生活改善を促す啓発活動 ・食生活改善を目指したアプリ提供等サポートの実施 		<ul style="list-style-type: none"> ・庁内でのスポーツイベント 職員球技大会 ・階段利用の促進 ・運動クラブ・サークルの支援 ・ラジオ体操・ストレッチの実施 ・スポーツクラブ・フィットネス利用補助 ・ワクワク健康カップ（歩数大会）参加者にウェアラブル端末を貸与 		<ul style="list-style-type: none"> ・喫煙場所・喫煙時間の制限 ・禁煙治療補助、禁煙チャレンジ等の取り組み
評価・改善	<ul style="list-style-type: none"> ・健康診断結果や生活習慣の改善状況を把握している ・医療費など、費用対効果を分析・算出 ・ストレスチェック後の集団分析結果をもとにした指導改善の取り組み 			

仙 台 市 (14,465名)	理 念	・健康保持・増進についての方針を庁内向けに明文化	組 織 体 制	・専門部署を設置している ・首長・担当役員などが健康増進の最高責任者についている
健診受診率の向上・健康課題の把握		ヘルスリテラシーの向上		職場の活性化
<ul style="list-style-type: none"> ・定期健診受診を職員全体に呼びかけ ・未受診者への個別の受診勧奨 ・再検査・要受診と診断された職員へのフォロー ・法定外の人間ドック・がん検診等の受診勧奨 		<ul style="list-style-type: none"> ・管理職向けに部下のメンタルヘルスについての教育機会・セミナー実施 ・一般職員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている 		
食生活改善		運動機会の増進		禁煙支援・受動喫煙防止
<ul style="list-style-type: none"> ・庁内食堂でのヘルシーメニュー提供 ・食堂メニューのカロリー・栄養表示 ・食生活改善を促す啓発活動 		<ul style="list-style-type: none"> ・階段利用の促進 ・庁内でのエクササイズ・ストレッチ教室 ・スポーツクラブ・フィットネス補助 		<ul style="list-style-type: none"> ・禁煙治療補助、禁煙チャレンジ等の取り組み
評価・改善	<ul style="list-style-type: none"> ・健康診断結果や生活習慣の改善状況を把握している ・ストレスチェック後の集団分析結果をもとにした指導改善の取り組み 			
さいたま市 (14,367名)	理 念	さいたま市職員の心の健康の保持増進のための指針 ・健康保持・増進についての方針を庁内向けに明文化	組 織 体 制	・専門部署を設置している ・首長・担当役員などが健康増進の最高責任者についている ・共済保険組合と連携している ・労働組合と連携している
健診受診率の向上・健康課題の把握		ヘルスリテラシーの向上		職場の活性化
<ul style="list-style-type: none"> ・定期健診受診を職員全体に呼びかけ ・再検査・要受診と診断された職員へのフォロー ・50人未満の事業場でのストレスチェックの実施 		<ul style="list-style-type: none"> ・管理職向けに部下のメンタルヘルスについての教育機会・セミナー実施 ・一般職員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている 		<ul style="list-style-type: none"> ・庁内サークル・クラブ活動の補助 ・地域活動・ボランティアの参加呼びかけ
食生活改善		運動機会の増進		禁煙支援・受動喫煙防止
		<ul style="list-style-type: none"> ・スポーツクラブ・フィットネス利用補助 		<ul style="list-style-type: none"> ・喫煙場所・喫煙時間の制限 ・産業医による禁煙相談
評価・改善	<ul style="list-style-type: none"> ・健康診断結果や生活習慣の改善状況を把握している ・ストレスチェック後の集団分析結果をもとにした指導改善の取り組み 			
港 区 (2,172名)	理 念	・庁外に健康経営の取り組みについて発信	組 織 体 制	・専門部署を設置 ・首長・担当役員などが健康増進の最高責任者についている ・共済組合と連携している ・労働組合と連携している
健診受診率の向上・健康課題の把握		ヘルスリテラシーの向上		職場の活性化
<ul style="list-style-type: none"> ・健診予定日前に各自に受診勧奨 ・未受診者への個別の受診勧奨 ・再検査・要受診と診断された職員へのフォロー 		<ul style="list-style-type: none"> ・管理職向けに部下のメンタルヘルスについての教育機会・セミナー実施 ・一般職員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている 		<ul style="list-style-type: none"> ・フリーアドレスの導入
食生活改善		運動機会の増進		禁煙支援・受動喫煙防止
<ul style="list-style-type: none"> ・庁内食堂でのヘルシーメニュー提供 ・食堂メニューのカロリー・栄養表示 ・食生活改善を目指したイベント開催・セミナー実施 ・庁内での朝食・夕食・軽食の提供 		<ul style="list-style-type: none"> ・徒歩・自転車通勤の奨励・環境整備 ・階段利用の促進 ・運動クラブ・サークルの支援 ・スポーツクラブ・フィットネス利用補助 		<ul style="list-style-type: none"> ・全庁内完全禁煙
評価・改善	<ul style="list-style-type: none"> ・健康診断結果や生活習慣の改善状況を把握している ・ストレスチェック後の集団分析結果をもとにした指導改善の取り組み 			

函 館 市 理 (2,687名)	念	・健康保持・増進についての方針を庁内向けに明文化	組 織 体 制	・職員の健康管理については、福利厚生部門である職員厚生課が主に担当している
健診受診率の向上・健康課題の把握		ヘルスリテラシーの向上		職場の活性化
<ul style="list-style-type: none"> ・定期健診受診を職員全体に呼びかけ ・再検査・要受診と診断された職員へのフォロー ・法定外の間人ドック・がん検診等の受診勧奨 ・50人未満の事業場でのストレスチェックの実施 		<ul style="list-style-type: none"> ・管理職向けに部下のメンタルヘルスについての教育機会・セミナー実施 ・一般職員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている 		<ul style="list-style-type: none"> ・レク・懇親会費用の補助 1人当たり補助上限 3,000円 ・庁内サークル・クラブ活動の補助 部員10人以下 30,000円 11～20人 40,000円 20人以上 50,000円
食生活改善		運動機会の増進		禁煙支援・受動喫煙防止
<ul style="list-style-type: none"> ・食堂メニューのカロリー・栄養表示 		<ul style="list-style-type: none"> ・庁内でのスポーツイベント スポーツ大会（ソフトボール・玉入れ） ・運動クラブ・サークルの支援 ・スポーツクラブ・フィットネス利用補助 		<ul style="list-style-type: none"> ・喫煙場所・喫煙時間の制限 ・市の施設は原則敷地内禁煙ではあるが敷地内に施設の出入口や通路など人の通行の多い場所から離れた場所に、来庁者用屋外喫煙所を置くことができるものとしている
江 別 市 理 (1,638名)	念		組 織 体 制	<ul style="list-style-type: none"> ・専門部署を設置 ・共済組合と連携している
健診受診率の向上・健康課題の把握		ヘルスリテラシーの向上		職場の活性化
<ul style="list-style-type: none"> ・定期健診受診を職員全体に呼びかけ ・未受診者への個別の受診勧奨 ・再検査・要受診と診断された職員へのフォロー ・法定外の間人ドック・がん検診等の受診勧奨 		<ul style="list-style-type: none"> ・管理職向けに部下のメンタルヘルスについての教育機会・セミナー実施 ・一般職員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている ・職域保健師が新規採用職員に対し、健康管理等について研修を実施 		<ul style="list-style-type: none"> ・庁内でのレク、行事の実施 〈職場・部署単位〉庁内体育大会 ・レク・懇親会費用の補助 ・庁内サークル・クラブ活動の補助 ・バス旅行等を実施
食生活改善		運動機会の増進		禁煙支援・受動喫煙防止
<ul style="list-style-type: none"> ・食生活改善を目指したアプリ提供等サポートの実施 		<ul style="list-style-type: none"> ・庁内でのスポーツイベント 庁内体育大会・グリーンボール大会・ゴルフ大会 		<ul style="list-style-type: none"> ・全庁内完全禁煙 ・共済組合主催の「禁煙プロサポート事業」に参加している場合費用を一部補助
評価・改善	・健康診断結果や生活習慣の改善状況を把握している			
福 島 市 理 (2,111名)	念		組 織 体 制	<ul style="list-style-type: none"> ・首長・担当役員などが健康増進の最高責任者についている ・共済組合と連携している ・労働組合と連携している
健診受診率の向上・健康課題の把握		ヘルスリテラシーの向上		職場の活性化
<ul style="list-style-type: none"> ・健診予定日前に各自に受診勧奨 ・未受診者への個別の受診勧奨 ・再検査・要受診と診断された職員へのフォロー 		<ul style="list-style-type: none"> ・管理職向けに部下のメンタルヘルスについての教育機会・セミナー実施 ・一般職員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている 		<ul style="list-style-type: none"> ・庁内サークル・クラブ活動の補助 ・共有スペース・休憩時間を利用したコミュニケーション活性化 ・地域活動・ボランティアの参加呼びかけ
食生活改善		運動機会の増進		禁煙支援・受動喫煙防止
<ul style="list-style-type: none"> ・庁内食堂でのヘルシーメニュー提供 ・食堂メニューのカロリー・栄養表示 		<ul style="list-style-type: none"> ・庁内でのスポーツイベント 各種スポーツ大会・学習会の共催 ・階段利用の促進 ・運動クラブ・サークルの支援 		<ul style="list-style-type: none"> ・全庁内完全禁煙
評価・改善	<ul style="list-style-type: none"> ・健康診断結果や生活習慣の改善状況を把握している ・ストレスチェック後の集団分析結果をもとにした指導改善の取り組み 			

なぜ日本の会社は生産性が低いのか？

熊野英生 著

文藝春秋社（2019年1月刊 本体880円）

●日本の生産性の現状

日本生産性本部の調査によると、日本の時間当たり労働生産性はOECD35カ国の中で20位・46ドルという結果だった。これはOECD平均の51.9ドルを下回り、アイスランド（47.9ドル）より低く、スロベニア（43.1ドル）を少し上回るという位置づけにある。余談だがシエスタ（午睡）の習慣がある南欧のイタリア（54.1ドル）、スペイン（52.4ドル）よりも1割以上低い水準だ。また、著者は生産性と1人当たりGDPなどの豊かさを示す指標の相関関係を指摘。低生産性が現代日本社会の閉塞感・貧しさの要因となっているとし、低生産性からの脱却を目指し、本書を刊行した。

●日本の生産性が低い原因は何か

著者は2000年以降の日本において、生産性の伸び率が諸外国と比較して低くなっている要因としていくつかのキーワードをあげる。

人口減少 人口減少はマーケットの縮小という直接的影響に加え、企業の投資意欲の減退により、設備投資や技術開発に向けた投資などリスクを忌避するようになるとする。つまり、需要の減退が玉突き現象のように「逆レバレッジ効果」をもたらし、本来の人口減少以上に成長率にマイナスの影響を与えるとする。

産業構造の変化 日本においても製造業からサービス業への産業構造の変化が起こっており、就業者が移転している。製造業では技術革新・設備投資により省力化し生産性を高めている一方で、サービス業ではまだまだ労働集約型事業者が多い。サービス業において、脱労働集約が果たされなければ、日本の生産性は依然として低いままにとどまると指摘する。

●日本の生産性を高めるためには

著者は日本の生産性を高める様々な処方箋を提言する。その中からいくつか紹介したい。

類似国家に学ぶ 著者が学ぶべき国としてあげるのがドイツ、イタリア、韓国だ。製造業のウェイトが高く、サービス業のウェイトが低いなど日本の産業構造と近く「ものづくり」を中心とするこれらの国々に学ぶべきだとする。ドイツは、日本と同様に中小企業の数が多く、製造業全体に占める割合も高い。一方で労働時間が日本よりも平均で2割短く、アウトプットされる製品の付加価値が高いことをあげる。この原動力となっているのが、中小企業の成長力だという。日本の中小企業に対しても、こうした視点で社会全体で育成していくべきだとする。

教育の再興 バブル崩壊後、コスト圧縮・余剰人員の減少により、企業内におけるOFF-JT、OJTなどの従業員教育の機会が大幅に減少している。特に日本企業ではOFF-JTの割合が少なく、OJTが主流だ。こうした状況でOJTが減少し、若年期に教育を受けた経験がない従業員が増加すると、さらにOJTが減少するループとなってしまう。著者は日本が教育投資を1.8倍にして米国並みの水準とすることができれば、生産性は1.5倍になり米国に並ぶと推計する。

中小企業 中小企業の人材育成には、従業員の確保・教育といった課題に加え、後継者の育成という問題がある。これは外国人労働者の受け入れでは解決できない。抜本的対策が打たれていない現在の状況があと10年続けば日本のものづくりを支えてきた中小企業のスキルは大半が消滅するだろうとし、中小企業の実産性向上という視点でより広汎な対策が必要になるとまとめる。

福利厚生 アラカルト

6月上旬分

● 男性の育児休業取得率は6.16%にアップ

「雇用均等調査」（速報）によると、16年10月1日から17年9月30日までの1年間に配偶者が出産した男性のうち、18年10月1日までに育児休業を開始した割合は6.16%だった。17年度（前年度）に比べると1.02ポイント上昇した。男性の育児休業取得率は、08年度の1.23%以降、東日本大震災の11年度を除き6年連続でアップしており、17年度には5%を超え、本年度は過去最高率だった。

18年度の取得率を産業別にみると、最高は宿泊業、飲食サービス業の19.92%、次いで金融業、保険業の18.69%だった。最も低率だったのは教育、学習支援業の1.89%、製造業は4.30%だった。

18年度の取得率を事業所規模別にみると、5～29人6.94%、30～99人3.38%、100～499人6.02%、500人以上7.79%だった。

女性の取得率は、18年度で82.2%、前年度の83.2%をやや下回った。（厚労省HP、6.4）

● 確定拠出年金加入者は3月末で687.8万人

厚労省資料からまとめた企業年金の実績は次のとおりだった。

確定拠出年金（企業型）は、規約数が4月末で6,173件（前年同期5,854件）、加入者数は3月末で687.8万人（同648.1万人）だった。

個人型加入者数は、4月末で1,233.8万人、うち第1号15.1万人、第2号104.4万人、第3号3.9万人だった。

確定給付企業年金は、5月1日で、制度数が1万2,906件、うち基金型759件、規約型1万2,147件だった。加入者数は3月末で940万人だった。

老齢給付年金の受給者数は、17年度末で158万人、平均年金額は基金型が71.0万円、規約型が105.8万円だった。

厚生年金基金は6月1日で、基金数が総数8（単連3、総合5）になった。前年同期は総数27だった。（企業年金連合会HP、6.6）

● 福利厚生・安全管理に701組合が取り組む

19年の「春季生活闘争・中間まとめ」によると、賃

金に限らず何らかの要求を提出した組合数は6,082組合だった。

このうち、福利厚生全般および安全管理に関する取り組み（点検、分析・検討、是正など）を要求または取り組んだ組合は701組合、前年を231組合上回った。要求・取り組み組合のうち回答・妥結組合の割合は38.9%、前年度の16.6%を大幅に上回った。

育児・介護休業の取得を正社員と同様の制度とする取り組みは398組合が要求、14.1%が回答・妥結した。

この他の福利厚生関連の要求・取り組み組合数と回答・妥結率は次のとおり。

治療と仕事の両立支援263組合、53.6%、生活関連諸手当の「世帯主要件」の廃止など23組合、8.7%、男性の育児休業取得促進336組合、67.9%、不妊治療と仕事の両立支援82組合、32.9%、年休100%取得を目指した計画的取得558組合、73.7%、インターバル規制の導入587組合、26.2%など。（連合HP、6.6）

● 人口の自然減は44.4万人

18年の「人口動態統計」（概数）によると、出生数は91.8万人で前年より2.8万人減り、死亡数は136.2万人で2.2万人増加、出生数と死亡数の差である自然減は44.4万人だった。前年は39.4万人だった。

18年の婚姻件数は58.6万組、離婚件数は20.8万組、前年に比べると、婚姻件数は2.0万組減、離婚件数も0.4万組減った。

18年の合計特殊出生率は1.42、前年の1.43を僅かに下回った。（厚労省HP、6.7）

● 企業年金の18年度の運用利回りは2.74%

18年度の「年金資産運用状況」（速報）で、基本年金等の運用利回り（修正総合利回り）をみると2.74%だったことがわかった。運用利回りは、16年度5.96%、17年度7.27%で推移してきたが、18年度はプラスを維持したものの落ち込んだ。なお、過去5年間の平均運用利回りは5.33%だった。

資産残高は、18年度末で基本年金等が11.1兆円、通算企業年金が0.4兆円、合計11.5兆円となり、前年末の11.9兆円より0.3兆円減った。

18年度末の基本年金等の資産残高の構成比は、国内株式17.3%、外国株式25.9%、国内債券43.0%、外国債券・その他13.7%だった。

資産残高の推移は、基本年金等と通算企業年金の計で、近年のピークだった14年度末には12.7兆円を記録したが、15年度末には11.8兆円に減少、その後は横ばいとなり、18年度末には前述のとおり11.1兆円になった。（企業年金連合会HP、6.14）

佐野市 (1,600名)	理念		組織体制	
健診受診率の向上・健康課題の把握		ヘルスリテラシーの向上		職場の活性化
・未受診者への個別の受診勧奨		・管理職向けに部下のメンタルヘルスについての教育機会・セミナー実施 ・一般職員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている		・レク・懇親会費用の補助 1人当たり補助上限 2,000円 ・庁内サークル・クラブ活動の補助
食生活改善		運動機会の増進		禁煙支援・受動喫煙防止
		・庁内でのラジオ体操・ストレッチの実施		・全庁内完全禁煙
評価・改善	・ストレスチェック後の集団分析結果をもとにした指導改善の取り組み			
太田市 (2,275名)	理念		組織体制	・首長・担当役員などが健康増進の最高責任者についている ・共済組合と連携している
健診受診率の向上・健康課題の把握		ヘルスリテラシーの向上		職場の活性化
・定期健診受診を職員全体に呼びかけ ・健診予定日前に各自に受診勧奨 ・未受診者への個別の受診勧奨 ・再検査・要受診と診断された職員へのフォロー ・法定外の間人ドック・がん検診等の受診勧奨		・管理職向けに部下のメンタルヘルスについての教育機会・セミナー実施 ・一般職員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている		・地域活動・ボランティアの参加呼びかけ
食生活改善		運動機会の増進		禁煙支援・受動喫煙防止
		・徒歩・自転車通勤の奨励・環境整備 ・階段利用の促進 ・ラジオ体操・ストレッチの実施		・喫煙場所・喫煙時間の制限
評価・改善	・健康診断結果や生活習慣の改善状況を把握している ・休職率や欠勤率などの改善状況を把握している ・ストレスチェック後の集団分析結果をもとにした指導改善の取り組み			
船橋市 (4,982名)	理念		組織体制	・専門部署を設置 ・共済組合と連携している
健診受診率の向上・健康課題の把握		ヘルスリテラシーの向上		職場の活性化
・定期健診受診を職員全体に呼びかけ ・健診予定日前に各自に受診勧奨 ・未受診者への個別の受診勧奨 ・再検査・要受診と診断された職員へのフォロー ・法定外の間人ドック・がん検診等の受診勧奨 ・50人未満の事業場でのストレスチェックの実施		・管理職向けに部下のメンタルヘルスについての教育機会・セミナー実施 ・一般職員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている ・採用2年目の職員に対し健康管理セミナーを実施		
食生活改善		運動機会の増進		禁煙支援・受動喫煙防止
・希望者への食生活改善指導・相談窓口設置 ・食生活改善を促す啓発活動		・階段利用の促進		・建物内禁煙
評価・改善	・健康診断結果や生活習慣の改善状況を把握している ・ストレスチェック後の集団分析結果をもとにした指導改善の取り組み			

春日部市 (1,687名)	理念		組織体制	・ 共済組合と連携している
健診受診率の向上・健康課題の把握		ヘルスリテラシーの向上		職場の活性化
<ul style="list-style-type: none"> ・ 定期健診受診を職員全体に呼びかけ ・ 未受診者への個別の受診勧奨 ・ 再検査・要受診と診断された職員へのフォロー ・ 50人未満の事業場でのストレスチェックの実施 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 管理職向けに部下のメンタルヘルスについての教育機会・セミナー実施 ・ 一般職員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている 		
食生活改善		運動機会の増進		禁煙支援・受動喫煙防止
<ul style="list-style-type: none"> ・ 希望者への食生活改善指導・相談窓口設置 ・ 食生活改善を促す啓発活動 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 庁内でのエクササイズ・ストレッチ教室 ・ スポーツクラブ・フィットネス利用補助 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 喫煙場所・喫煙時間の制限
評価・改善	<ul style="list-style-type: none"> ・ 健康診断結果や生活習慣の改善状況を把握している ・ ストレスチェック後の集団分析結果をもとにした指導改善の取り組み ・ 職員満足度調査の実施 			
ヘルスケアポイント	<ul style="list-style-type: none"> 〈参加型〉 ・ ウォーキングイベント参加 1万ポイント 〈努力型〉 ・ 日常的な運動データの記録 1日の歩数の登録で10～50ポイント ・ スポーツ大会・運動会参加 1万ポイント 〈成果型〉 ・ 運動目標の達成 一定の歩数達成で300～1,500ポイント <p>〈ポイント利用・交換〉 その他の商品・ギフト券・商品券等との交換</p>			
富士市 (2,656名)	理念	安全衛生・健康づくり推進管理方針を定めている ・ 健康保持・増進についての方針を庁内向けに明文化	組織体制	<ul style="list-style-type: none"> ・ 首長・担当役員などが健康増進の最高責任者についている ・ 共済組合と連携している ・ 労働組合と連携している
健診受診率の向上・健康課題の把握		ヘルスリテラシーの向上		職場の活性化
<ul style="list-style-type: none"> ・ 定期健診受診を職員全体に呼びかけ ・ 健診予定日前に各自に受診勧奨 ・ 未受診者への個別の受診勧奨 ・ 再検査・要受診と診断された職員へのフォロー ・ 法定外の間人ドック・がん検診等の受診勧奨 ・ 50人未満の事業場でのストレスチェックの実施 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 管理職向けに部下のメンタルヘルスについての教育機会・セミナー実施 ・ 一般職員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 庁内でのレク、行事の実施〈全庁一斉〉職員スポーツ大会（年間4種目）、職員文化祭（発表含む） ・ 庁内サークル・クラブ活動の補助 ・ 共有スペース・休憩時間を利用したコミュニケーション活性化 ・ 地域活動・ボランティアの参加呼びかけ
食生活改善		運動機会の増進		禁煙支援・受動喫煙防止
<ul style="list-style-type: none"> ・ 希望者への食生活改善指導・相談窓口設置 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 庁内でのスポーツイベント 職員スポーツ大会（バドミントン・卓球・ソフトバレーボール・ソフトボール） ・ 階段利用の促進 ・ 運動クラブ・サークルの支援 ・ エクササイズ・ストレッチ教室 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 全庁内完全禁煙 ・ 喫煙場所・喫煙時間の制限 * 上記2項目の取り組みは19年7月1日より実施予定
評価・改善	<ul style="list-style-type: none"> ・ 健康診断結果や生活習慣の改善状況を把握している ・ 休職率や欠勤率などの改善状況を把握している 			

三島市 (1,400名)	理念		組織体制	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の疾病予防については保険者が専ら担当している ・ 庁内イントラを使用し、衛生委員会から健康情報を発信している
健診受診率の向上・健康課題の把握		ヘルスリテラシーの向上		職場の活性化
<ul style="list-style-type: none"> ・ 定期健診受診を職員全体に呼びかけ ・ 健診予定日前に各自に受診勧奨 ・ 未受診者への個別の受診勧奨 ・ 再検査・要受診と診断された職員へのフォロー ・ 法定外の間人ドック・がん検診等の受診勧奨 ・ 職場健診未受診者に対し、人間ドック受診費用の一部を負担 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 一般職員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 庁内でのレク、行事の実施〈全庁一斉〉球技大会・ボウリング大会・日帰り旅行（すべて自由参加） ・ レク・懇親会費用の補助 1人当たり補助上限 5,000円 ・ 庁内サークル・クラブ活動の補助 1人当たり補助上限 500円 ・ 地域活動・ボランティアの参加呼びかけ
食生活改善		運動機会の増進		禁煙支援・受動喫煙防止
		<ul style="list-style-type: none"> ・ 庁内でのスポーツイベント 球技大会・ボウリング大会 ・ 運動クラブ・サークルの支援 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 喫煙場所・喫煙時間の制限
評価・改善	<ul style="list-style-type: none"> ・ 健康診断結果や生活習慣の改善状況を把握している 			
島田市 (720名)	理念		組織体制	<ul style="list-style-type: none"> ・ 専門部署を設置 ・ 首長・担当役員などが健康増進の最高責任者についている ・ 共済組合と連携している ・ 労働組合と連携している
健診受診率の向上・健康課題の把握		ヘルスリテラシーの向上		職場の活性化
<ul style="list-style-type: none"> ・ 定期健診受診をトップメッセージで発信 ・ 定期健診受診を職員全体に呼びかけ ・ 健診予定日前に各自に受診勧奨 ・ 未受診者への個別の受診勧奨 ・ 再検査・要受診と診断された職員へのフォロー 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 一般職員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 庁内レク行事の実施（全庁内一斉） ・ 庁内サークル・クラブ活動の補助 ・ 地域活動・ボランティアの参加呼びかけ
食生活改善		運動機会の増進		禁煙支援・受動喫煙防止
		<ul style="list-style-type: none"> ・ 階段利用の促進 ・ 運動クラブ・サークルの支援 ・ スポーツクラブ・フィットネス利用補助 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 喫煙場所・喫煙時間の制限
評価・改善	<ul style="list-style-type: none"> ・ 休職率や欠勤率などの改善状況を把握している ・ 職員満足度調査の実施 			
倉吉市 (423名)	理念	心身ともに健康で働くことのできる快適職場を目指す ・ 健康保持・増進についての方針を庁内向けに明文化	組織体制	<ul style="list-style-type: none"> ・ 共済組合と連携している ・ 労働組合と連携している
健診受診率の向上・健康課題の把握		ヘルスリテラシーの向上		職場の活性化
<ul style="list-style-type: none"> ・ 定期健診受診を職員全体に呼びかけ ・ 未受診者への個別の受診勧奨 ・ 再検査・要受診と診断された職員へのフォロー ・ 法定外の間人ドック・がん検診等の受診勧奨 ・ 50人未満の事業場でのストレスチェックの実施 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 管理職向けに部下のメンタルヘルスについての教育機会・セミナー実施 ・ 一般職員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 庁内レク行事の実施〈全庁内一斉〉グラウンドゴルフ大会・職員家族レクリエーション
食生活改善		運動機会の増進		禁煙支援・受動喫煙防止
<ul style="list-style-type: none"> ・ 希望者への食生活改善指導・相談窓口設置 ・ 食生活改善を促す啓発活動 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 庁内でのスポーツイベント スポーツ大会（バドミントン・卓球・ソフトバレーを年交替で実施） ・ 庁内でのエクササイズ・ストレッチ教室 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 全庁内完全禁煙 ・ 禁煙治療補助、禁煙チャレンジ等の取り組み
評価・改善	<ul style="list-style-type: none"> ・ 健康診断結果や生活習慣の改善状況を把握している 			

沼津市 (2,500名)	理念		組織体制	・ 共済組合と連携している
健診受診率の向上・健康課題の把握		ヘルスリテラシーの向上		職場の活性化
<ul style="list-style-type: none"> ・ 定期健診受診を職員全体に呼びかけ ・ 健診予定日前に各自に受診勧奨 ・ 未受診者への個別の受診勧奨 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 一般職員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 市内でのレク、行事の実施〈全庁一斉〉募集型のバスツアー
食生活改善		運動機会の増進		禁煙支援・受動喫煙防止
		<ul style="list-style-type: none"> ・ 市内でのスポーツイベント ソフトボール・サッカー・ソフトテニス・硬式テニス・バレーボール ・ 運動クラブ・サークルの支援 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 喫煙場所・喫煙時間の制限
評価・改善	<ul style="list-style-type: none"> ・ 健康診断結果や生活習慣の改善状況を把握している ・ ストレスチェック後の集団分析結果をもとにした指導改善の取り組み 			
豊橋市 (3,696名)	理念		組織体制	<ul style="list-style-type: none"> ・ 共済組合と連携している ・ 労働組合と連携している
健診受診率の向上・健康課題の把握		ヘルスリテラシーの向上		職場の活性化
<ul style="list-style-type: none"> ・ 定期健診受診を職員全体に呼びかけ ・ 未受診者への個別の受診勧奨 ・ 再検査・要受診と診断された職員へのフォロー ・ 法定外の人間ドック・がん検診等の受診勧奨 ・ 50人未満の事業場でのストレスチェックの実施 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 一般職員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 市内でのレク、行事の実施〈全庁一斉〉ボウリング大会・ソフトバレーボール大会 ・ 市内サークル・クラブ活動の補助 ・ フリーアドレスの導入
食生活改善		運動機会の増進		禁煙支援・受動喫煙防止
<ul style="list-style-type: none"> ・ 食堂メニューのカロリー・栄養表示 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 市内でのスポーツイベント ボウリング大会・ソフトバレーボール大会 ・ 徒歩・自転車通勤の奨励・環境整備 ・ 階段利用の促進 ・ 運動クラブ・サークルの支援 ・ ラジオ体操・ストレッチの実施 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 全庁内完全禁煙
評価・改善	<ul style="list-style-type: none"> ・ 健康診断結果や生活習慣の改善状況を把握している ・ 休職率や欠勤率などの改善状況を把握している ・ ストレスチェック後の集団分析結果をもとにした指導改善の取り組み 			
高知市 (2,717名)	理念		組織体制	・ 共済組合と連携している
健診受診率の向上・健康課題の把握		ヘルスリテラシーの向上		職場の活性化
<ul style="list-style-type: none"> ・ 定期健診受診を職員全体に呼びかけ ・ 再検査・要受診と診断された職員へのフォロー ・ 法定外の人間ドック・がん検診等の受診勧奨 ・ 50人未満の事業場でのストレスチェックの実施 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 管理職向けに部下のメンタルヘルスについての教育機会・セミナー実施 ・ 一般職員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 市内でのレク、行事の実施〈全庁一斉〉各種スポーツ大会・職員旅行 ・ 市内サークル・クラブ活動の補助
食生活改善		運動機会の増進		禁煙支援・受動喫煙防止
<ul style="list-style-type: none"> ・ 食生活改善を目指したイベント開催・セミナー実施 ・ 市内での朝食・夕食・軽食の提供 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 市内でのスポーツイベント 各種スポーツ大会 ・ 階段利用の促進 ・ 運動クラブ・サークルの支援 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 喫煙場所・喫煙時間の制限

<p>松山市 (3,290名)</p>	<p>理念</p>	<p>・健康保持・増進についての方針を庁内向けに明文化</p>	<p>組織体制</p>	<p>・専門部署を設置 ・首長・担当役員などが健康増進の最高責任者についている ・共済組合と連携している ・労働組合と連携している</p>
<p>健診受診率の向上・健康課題の把握</p>		<p>ヘルスリテラシーの向上</p>		<p>職場の活性化</p>
<p>・定期健診受診を職員全体に呼びかけ ・未受診者への個別の受診勧奨 ・再検査・要受診と診断された職員へのフォロー ・法定外の人間ドック・がん検診等の受診勧奨 ・50人未満の事業場でのストレスチェックの実施</p>		<p>・管理職向けに部下のメンタルヘルスについての教育機会・セミナー実施 ・一般職員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている</p>		<p>・庁内でのレク、行事の実施 〈全庁一斉〉庁内大会の実施（ソフトボール、ボウリング等）</p>
<p>食生活改善</p>		<p>運動機会の増進</p>		<p>禁煙支援・受動喫煙防止</p>
<p>・食堂メニューのカロリー・栄養表示 ・庁内での朝食・夕食・軽食の提供 ・希望者への食生活改善指導・相談窓口設置 ・食生活改善を促す啓発活動</p>		<p>・階段利用の促進</p>		<p>・喫煙場所・喫煙時間の制限 ・禁煙治療補助、禁煙チャレンジ等の取り組み ・19年7月1日より市役所本庁舎・別館・支所は敷地内禁煙</p>
<p>評価・改善</p>		<p>・健康診断結果や生活習慣の改善状況を把握している ・休職率や欠勤率などの改善状況を把握している ・医療費など、費用対効果を分析・算出 ・ストレスチェック後の集団分析結果をもとにした指導改善の取り組み</p>		
<p>太宰府市 (367名)</p>	<p>理念</p>	<p>快適な職場環境の実現を図り、職員の安全と健康を確保するように努めなければならない ・職員の健康保持・増進についての方針を庁内向けに明文化</p>	<p>組織体制</p>	<p>・首長・担当役員などが健康増進の最高責任者についている ・共済組合と連携している ・労働組合と連携している</p>
<p>健診受診率の向上・健康課題の把握</p>		<p>ヘルスリテラシーの向上</p>		<p>職場の活性化</p>
<p>・定期健診受診を職員全体に呼びかけ ・未受診者への個別の受診勧奨 ・再検査・要受診と診断された職員へのフォロー ・50人未満の事業場でのストレスチェック</p>		<p>・管理職向けに部下のメンタルヘルスについての教育機会・セミナー実施 ・一般職員向けに健康保持・増進、メンタルヘルスについての教育機会を設けている</p>		<p>・庁内でのレク行事の実施 〈全庁一斉〉職員互助会でレクリエーション大会を実施 ・レク・懇親会費用の補助 1人当たり補助上限 7,000円 ・庁内サークル・クラブ活動の補助 1人当たり補助上限 2,000円</p>
<p>食生活改善</p>		<p>運動機会の増進</p>		<p>禁煙支援・受動喫煙防止</p>
<p>・徒歩・自転車通勤の奨励・環境整備 ・運動クラブ・サークルの支援</p>		<p>・喫煙場所・喫煙時間の制限</p>		<p>・喫煙場所・喫煙時間の制限</p>
<p>評価・改善</p>		<p>・休職率や欠勤率などの改善状況を把握している ・職員満足度調査の実施</p>		



JXTGグループの取り組み

～安全・環境・健康を理念に掲げ、体系化された健康増進施策を実施～

今回はJXTGグループの取組みを紹介する。JXTGホールディングスは19年に初めて「健康経営銘柄」に選定され注目されている。具体的な取組みについて、JXTGホールディングス人事部健康推進グループマネージャーの横山豊氏、同グループ担当マネージャーで保健師資格を保有している中木利枝子氏のお二方に聞いた。

1. 経緯・基本的な考え方

2017年4月、JXTGグループ（持株会社であるJXTGホールディングスとその中核事業会社である、JXTGエネルギー、JX石油開発、JX金属およびその他関係会社からなり、グループ従業員数4万695名 19年3月31日現在）の発足と同時に、グループ理念と行動基準に「健康」が明記された。ホールディングス人事部に健康推進グループを設置、中核事業会社の健康担当マネージャーとの話し合いを経て、ホールディングスおよび中核事業会社3社において健康経営を推進していくこととなった。

「まず、健康に関する会社施策について、業界のリーディングカンパニーに相応しい水準の設定と体系の構築が課題だと認識しました。健康経営度調査票を参考に自己採点すると、健康支援制度が充実している一方で、制度の使いやすさ、浸透度に課題がありました。健診結果が紙ベースで保管されており、電子化されたデータベースが必要であることも分かりました。」（横山氏）

2. 5大課題と具体的な取組み

(1) **長時間労働への対応** 「働き方改革」「生産性向上」などの取組みと連携し、長時間労働者への健康チェックの強化を図るため、本社ビルの産業医を増員し、体制を充実させた。

(2) **ストレスチェック制度を活用したメンタルヘルス対策** 「ストレスチェック制度」をメンタルヘルス施策に有効活用している。社員一人ひとりが自分自身のストレスに気づくことに役立て、ストレスの度合いが高い従業員に対しては、産業医の面接指導に加えて、外部カウンセラーによるカウンセリングを受けられる機会も提供し

5大課題の内容と取組み

課 題	取 り 組 み
長時間労働への対応	現在取組み中の「働き方改革」「生産性向上」などの取組みと連携し、必要となる健康チェックの強化を図る
ストレスチェック制度を活用したメンタルヘルス対策	ストレスを原因とする心身の不調を未然に防止するため、適切なフォローアップを行う
任意健診の受診率向上（人間ドック・がん検診）	人間ドック・がん検診について、制度の有効活用を図る
健康データの活用 健診フォローの徹底	健康に関するデータを電子化することによりタイムリーに活用し、産業医などの専門職による検診のフォローも徹底する
ヘルスリテラシー教育 生活習慣改善対策	ヘルスリテラシーとは、健康に関する正しい知識・適切な関心を持つことをいう。生活習慣の改善対策と併せて、体系化された教育・取組みを整備する

て、セルフケアできる体制を整備している。

集団への対応として、組織分析結果を活用し、外部の専門家も参加する「職場改善ワークショップ」や高ストレス職場の従業員への面談や聞き取りを行い、職場におけるストレス要因の確認と改善目標を決めフォローしている。

(3) **任意健診の受診率向上（人間ドック・がん検診）** がんリスクに対応するため、定期健康診断で、5つのがん検診（胃、大腸、前立腺、子宮頸がん、乳がん）の受診機会を提供している。子宮頸がん、乳がんについては全女性を対象に事業所近隣の医療機関と提携し、受診者の費用負担をなくし、就業を免除して受診できるようにしている。また35歳以上は、事業所の集団健診またはJXTGグループ健康保険組合の提供する人間ドックのいずれかを選択できることとしており、人間ドック受診にかかる時間は就業免除としている。

人間ドックについては、健保と会社で費用補助をして従業員が人間ドックを受診しやすい環境を整備している。

(4) 健康データの活用・健診フォロー 従業員の健康情報を電子化(見える化)し、健康増進施策のPDCAサイクルを強化するため、「JXTGグループ健康支援システム」を導入した。各事業所での健康課題の抽出とその対応策の立案、効果

測定に有効活用するとともに、個人の健康増進をサポートしていく。具体的には、任意を含めた健診受診率の維持・向上のための受診実績管理、産業医による個別判定と就業判定の実施とその通知、2次検査(再検査・精密検査など)や産業医等との面談が必要な従業員のフォロー、一般健診問診のWeb実施などを行っている。

「特に健康上フォローが必要な従業員に対しては、二次検査の実施状況の把握と徹底につなげたいです。」(中木氏)

(5) ヘルスリテラシー教育・生活習慣改善対策 ヘルスリテラシー向上施策のひとつとして、JXTGグループイントラネットサイトに「健康の教科書」を開設している。イラストを多用し、親しみやすい画面作りを心掛け、健康について楽しく学べるコンテンツをラインナップし、体系化された教育と啓発活動となっている。

また、健康に関するセミナーを開催している。2月に本社ビルで行った、がんを克服した体験者を招いた講話は大変好評だった。8月にはがん専門医によるセミナーの実施を予定している。

3. 体制

JXTGホールディングスと、JXTGエネルギー、JX石油開発、JX金属の中核事業会社の人事部および健保が協働してネットワークを構築し、具体的な健康施策の企画や推進をしている。

JXTGホールディングスの社長を議長とする「JXTGグループCSR会議」のもと、健康に関す

「健康の教科書」のトップ画面



るグループ各社の取組みや情報を共有するとともに、グループ横断的な視点で、活動状況の評価や総括を行っている。

4. 今後の課題

JXTGグループは発足3年目に入る。年1回全従業員が受診する「健康診断」は、健康増進施策の入り口である。前述の「健康支援システム」の導入により、健康診断データが見える化できた。今後はデータの利活用により具体的で有効な健康増進施策の企画・立案・推進・評価・改善というPDCAを展開していく方向だ。

「従業員の健康の維持・増進の取組みを強化するためには、健康診断を基本に施策を展開していくことを徹底したいと考えています。がん検診の受診率向上、健康診断後の必要な二次検査の徹底を目的とした取組みの継続が、重要であると考えています。」(横山氏)

「JXTGグループは制度面では非常に充実しています。今後は制度内容の認知をさらに高める働きかけが必要と考えています。」(中木氏)

横山氏は現状に満足はしていない。「健康経営は、個人と組織の生産性を向上させ、リスクを管理する、取組みです。働き方改革、人材育成と合わせて三位一体として取組み、社員がより一層いきいきと働く企業を実現させたいと思います。」

グループ理念と行動基準で明記された、健康へのこだわりが、グローバル企業の健康経営に大きく寄与していることを確信した。

職場給食の食材費と人件費の推計

— モデル総コストの指数は109.5に、実質は91.1に —

2010年を基準年とした職場給食のモデル総コスト指数は、13年までは横ばいで推移していたが、その後上昇し、15年105.7、16年106.5、17年107.4、18年は109.5となった。18年の変動率は食材費が2.6%、人件費が0.7%だったため、総コストは2.0%だった。19年度の総コスト指数は、政府経済見通しどおりだとすれば1.7%アップの111.6になる。

総コスト モデル指数は2.0ポイントアップの109.5に

◆モデル総コスト指数の試算方法

本誌設定モデルによる総コスト指数は、ある時点の職場給食の総コストが食材費や賃金、光熱・水道費の変動を受けてどのように増減したかを示す。指数がアップする中で給食価格を据え置けば、給食内容は実質的に低下する可能性がある。

モデル総コスト指数の求め方は、職場給食の各コストを構成する、食材費、給食従事員の人件費、光熱・水道費を各種統計から、摂取比率、配置人員などを想定した加重平均により各年の指数を試算した。

10年を100とした18年のモデル総コスト指数は図1、表1のようになった。変動率は17年の0.8%から18年は2.0%アップとなり、指数は109.5になった。

図1、表1の18年の総コスト指数109.5は、表1の脚注のウエイトで10年基準の各費用の18年の指数から、次のように計算した。

$$109.5 = [(食材費指数 \cdot 110.8 \times 55.5) + (人件費指数 \cdot 106.6 \times 35.0) + (光熱 \cdot 水道費指数 \cdot 115.2 \times 9.5)] \div 100$$

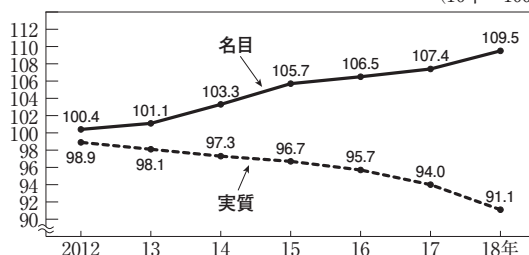
◆18年の実質指数は91.1に

本誌では毎年「職場給食の経営指標と価格調査」を実施している。これによると、総コストの実測値は10年の598円が18年は597円となり、10年を100とした指数は99.8だった。

一方、図1、表1でみたとおり、この間にモデル

図1 モデル総コストの名目指数と実質指数

(10年=100)



注 実質指数は本誌No.2258調べの総コスト価格指数÷表1のモデル総コスト指数×100で算出

表1 モデル総コストの名目指数

(10年=100, 変動率: %)

区分	変動率	指数 (各年基準)							
2012年	0.5	100.4	100.0						
13年	0.7	101.1	100.7	100.0					
14年	2.2	103.3	102.9	102.2	100.0				
15年	2.3	105.7	105.3	104.6	102.3	100.0			
16年	0.8	106.5	106.1	105.4	103.1	100.8	100.0		
17年	0.8	107.4	107.0	106.2	103.9	101.6	100.8	100.0	
18年	2.0	109.5	109.1	108.4	106.0	103.6	102.9	102.1	100.0

注 総コスト(食材費+人件費+光熱・水道費)のウエイトは、食材費55.5%、人件費35%、光熱・水道費9.5%として、表2、表7、表8より推計

総コスト指数は109.5にアップした。職場給食の水準を10年当時のレベルに維持しようとするれば、 $598円 \times 1.095 = 655円$ に引き上げる必要があるが、実測値は597円にとどまり、58円の目減りになった。したがって、18年の実質総コスト指数は $99.8 \div 109.5 \times 100 = 91.1$ になる。モデル総コスト、実測総コストとも上昇傾向にあるものの、名目指数と実質指数との差は拡大した。

食材費 魚介は上昇，モデル指数の変動率は2.6%アップ

◆魚介類は8年連続でアップ

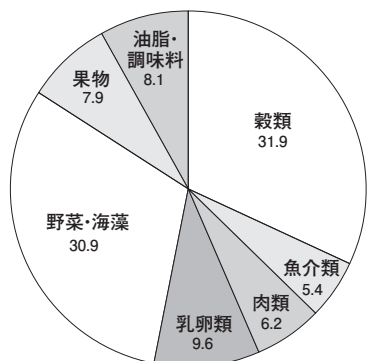
本誌試算では、総コストを、食材費、人件費、光熱・水道費の合計とした。減価償却費、家賃代は、一般に事業主負担であること、利潤は当推計は原価の動向把握が目的のため除外した。

このうち、図3、表2の18年のモデル食材費名目指数110.8は、表3の費目別の18年指数を図2の食材の摂取比率で加重平均して次のように求めた。

$$110.8 = [(穀類 \cdot 104.6 \times 31.9) + (魚介類 \cdot 128.9 \times 5.4) + (肉類 \cdot 115.9 \times 6.2) + (乳卵類 \cdot 108.5 \times 9.6) + (野菜 \cdot 海藻 \cdot 112.9 \times 30.9) + (果物 \cdot 124.8 \times 7.9) + (油脂 \cdot 調味料 \cdot 102.6 \times 8.1)] \div 100$$

食材のうち、摂取比率で31.9%を占める穀類の18年の価格変動率は1.7%だった。摂取比率30.9%

図2 食材の摂取比率 (%)



注 厚生省「国民健康・栄養調査」(12年、20歳以上の1人1日当たりの平均摂取量)

表3 食材費の費目別名目指数

(10年=100)

区分	穀類	魚介類	肉類	乳卵類	野菜・海藻	果物	油脂・調味料	計
指数								
10年	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
13年	100.8	102.4	99.3	98.1	97.2	101.7	97.3	99.1
14年	100.4	112.3	106.8	103.4	99.9	105.9	100.4	101.9
15年	99.6	116.6	112.1	106.5	106.1	114.5	101.4	105.1
16年	101.3	118.7	113.9	106.8	110.1	122.3	102.2	107.8
17年	102.9	124.9	115.5	106.3	108.0	121.2	102.5	108.0
18年	104.6	128.9	115.9	108.5	112.9	124.8	102.6	110.8
変動率 (%)								
10年	△ 3.2	△ 1.7	△ 1.8	△ 0.8	6.2	6.6	△ 1.7	1.3
13年	△ 0.5	1.0	0.3	0.1	△ 0.1	△ 1.6	△ 0.6	△ 0.3
14年	△ 0.4	9.7	7.6	5.4	2.8	4.2	3.2	2.8
15年	△ 0.8	3.8	4.9	3.0	6.2	8.1	1.0	3.2
16年	1.7	1.8	1.6	0.3	3.7	6.8	0.7	2.5
17年	1.5	5.2	1.4	△ 0.5	△ 1.9	△ 0.9	0.3	0.2
18年	1.7	3.2	0.4	2.1	4.6	3.0	0.1	2.6

注 総務省「消費者物価指数」(年平均)による、計は各食材の摂取ウエイト(図2)で算出

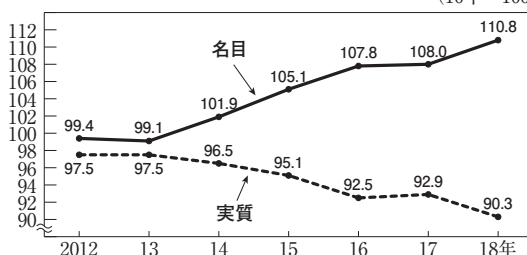
の野菜・海藻の価格変動率は4.6%だった。魚介類は摂取比率5.4%だが、11年以來8年連続でアップしている。

◆18年の実質指数は90.3に

前掲の本誌「職場給食の経営指標と価格調査」では、実測直接費(食材費)の価格は10年の292円が18年には292円となり、指数は100.0だった。

図3 モデル食材費コストの名目指数と実質指数

(10年=100)



注 実質指数は本誌調べ(No.2258)の食材費(直接費)価格指数÷表2のモデル食材費指数×100で算出

表2 モデル食材費コストの名目指数

(10年=100, 変動率: %)

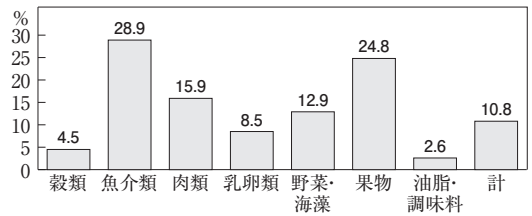
区分	変動率	指数 (各年基準)						
2012年	0.7	99.4	100.0					
13年	△0.3	99.1	99.7	100.0				
14年	2.8	101.9	102.5	102.8	100.0			
15年	3.2	105.1	105.8	106.1	103.2	100.0		
16年	2.5	107.8	108.4	108.7	105.8	102.5	100.0	
17年	0.2	108.0	108.6	109.0	106.0	102.7	100.2	100.0
18年	2.6	110.8	111.5	111.8	108.7	105.4	102.8	102.6

注 図3、表3より推計(推計方法は本文参照、表4、表7も同じ)

10～18年のモデル食材費の名目指数が110.8になっている中で実測指数は基準値とほぼ同額だった。したがって、価格を10年当時に据え置けば食材水準はその分だけ低下する可能性がある。

食材費をモデル価格指数どおり引き上げるには価格を324円にする必要がある。18年の実測直接費292円の実質価格は $100.0 \div 110.8 \times 100 = 90.3 \times 292 \div 100 = 264$ 円に低下した計算になる。

図4 食材費の指数の変動率 (18年, 10年=0.0)



注 総務省「消費者物価指数」(年平均)

間接費 モデル指数は108.4に、実質指数は92.0に

◆モデル指数の変動率は1.4%

モデル間接費の名目指数は図5、表4のように、13年以降は目立って上昇してきた。

その後、15年は10年以降では最も高い106.6に上昇した。16年は低下したものの、17年は106.8にアップ、変動率は1.6%だった。18年は108.4とさらにアップし、変動率は1.4%だった。

モデル間接費の名目指数は、表5の給食従事員の職種別収入月額(所定内給与+特別に支払う給与)を配置人員数で加重平均して求めた表6の人員費年額計の指数(表7)および表8の光熱・水道費指数から、前者を35.0%、後者を9.5%のウエイトで推計した。

◆実質間接費指数は92.0に

前掲の本誌「職場給食の経営指標と価格調査」によると、1食当たりの実測間接費は10年の306円が18年には305円になり、指数は99.7だった。しかし、この間にモデル間接費指数は108.4にアップした。

したがって、モデル間接費指数と同じだけ間接費価格を引き上げるとすれば $306 \times 1.084 = 332$ 円にする必要がある。

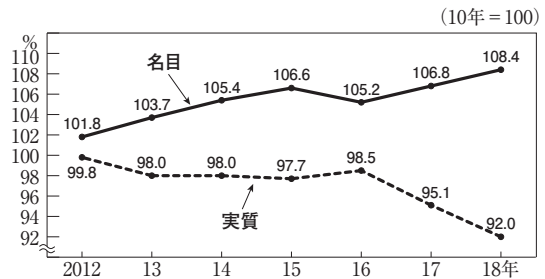
実測間接費が18年で305円にとどまっているということは実質間接費指数は $99.7 \div 108.4 \times 100 = 92.0$ となり、実額にして27円目減りしている。

18年の間接費の実質指数が92.0に低下した原因は、モデル人件費の変動率が0.7%だったこと、光熱・水道費の変動率が4.0%だったことによる。

◆マイナスは事務主任と栄養士

人事院、厚労省の職種別賃金調査から給食従事

図5 モデル間接費の名目指数と実質指数 (10年=100)



注 実質指数は本誌No.2258調べの間接費価格指数÷表4のモデル間接費指数×100で算出

表4 モデル間接費の名目指数

(10年=100, 変動率: %)

区分	変動率	指数 (各年基準)						
		10	11	12	13	14	15	16
2012年	0.2	101.8	100.0					
13年	1.9	103.7	101.9	100.0				
14年	1.4	105.4	103.3	101.4	100.0			
15年	1.4	106.6	104.8	102.8	101.4	100.0		
16年	△1.5	105.2	103.2	101.3	99.9	98.5	100.0	
17年	1.6	106.8	104.9	102.9	101.5	100.1	101.6	100.0
18年	1.4	108.4	106.3	104.3	102.9	101.5	103.0	101.4

注 (表7の指数×78.7) + (表8の指数×21.3) ÷ 100で計算

員の賞与を含めた年収換算の収入月額の推移をみると表5のようになった。

収入月額は増減を繰り返している。18年の変動率をみると、事務主任は△1.6%、栄養士は△0.2%、調理師は0.3%、調理師見習い(男)は0.3%、調理師見習い(女)は0.0%、短時間労働者は3.7%だった。13年以降、人件費は上昇基調にある。

変動率は10年には全職種でマイナスだったが、18年は事務主任と栄養士がマイナスだった。

◆モデル人件費総額は年間4,066万円

表5の収入月額で各職種の従事員が職場食堂の現場で働いたときの人員費は総額でいくらかになるかを試算してみた。

表5

収入月額推移

区 分		2010年	13年	14年	15年	16年	17年	18年
実額 (千円)	事務主任	469.3	470.6	479.9	458.2	477.7	482.9	475.4
	栄養士(女)	264.6	272.3	266.0	272.0	275.4	274.4	273.9
	調理師(男)	282.3	282.7	280.7	278.8	280.5	286.9	287.9
	調理師見習(男)	199.1	206.2	203.9	220.1	214.9	215.2	215.8
	調理師見習(女)	160.2	163.0	163.9	180.9	172.5	176.9	176.9
	短時間労働者(女)	99.3	100.4	102.1	104.7	105.4	107.4	111.4
	変動率 (%)							
事務主任	△ 4.5	△ 0.7	2.0	△ 4.5	4.3	1.1	△ 1.6	
栄養士(女)	△ 2.9	5.5	△ 2.3	△ 0.1	1.3	△ 0.4	△ 0.2	
調理師(男)	△ 1.2	2.5	△ 0.7	△ 0.7	0.6	2.3	0.3	
調理師見習(男)	△ 2.3	1.5	△ 1.1	7.9	△ 2.4	0.1	0.3	
調理師見習(女)	△ 2.9	△ 0.4	0.6	10.4	△ 4.6	2.6	0.0	
短時間労働者(女)	△ 1.0	△ 0.4	1.7	2.5	0.7	1.2	3.7	

注1 事務主任は人事院「職種別民間給与の実態調査」(各年度平均)

2 その他は厚労省「賃金構造基本統計調査」(10人以上、各年平均)、短時間労働者は給仕従事者

3 収入月額は、(所定内給与×12+特別に支払う給与年額)÷12で本誌試算、短時間労働者は1日5時間、22日勤務、特別に支払う給与なしとした

試算は、本誌調査から、平均的な規模の職場給食現場を想定した。

まず、1日の提供食数は728食、年間19.2万食を調理するものとした。

この職場給食現場で働いている従事員の配置は、事務主任1人、栄養士(女)1人、調理師(男)2人、調理師見習4人(男女各2人)、短時間労働者(女)7人の計15人とした。

各職種の人員で加重平均した年間の推計人件費総額は表6のようになった。

18年の人件費年額のうち給与・賞与は3,468万円、法定福利費、法定外福利費、退職給付などを除く現金給与以外の労働費用である福利費等が598万円、合計4,066万円だった。

福利費等の推計には、表6の脚注2の厚労省の「就労条件総合調査」の現金給与以外の労働費用が現金給与総額に占める割合を利用した。

表6 人件費年額と1食あたり人件費

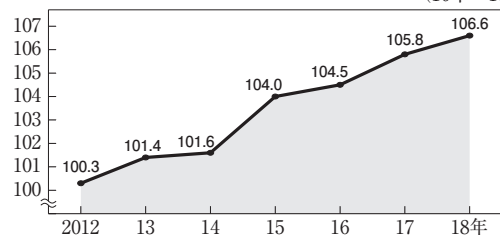
区分	人件費年額(万円)			1食あたり 人件費 (円)
	給与・賞与	福利費等	計	
2010年	3,255	564	3,819	198.7
13年	3,299	572	3,872	201.4
14年	3,309	571	3,880	201.9
15年	3,387	584	3,972	206.6
16年	3,392	592	3,984	207.3
17年	3,441	599	4,040	210.4
18年	3,468	598	4,066	211.8

注 表5の職種を、事務主任、栄養士各1人、調理師、調理師見習男女各2人、パート7人を配置したときの人件費年額

2 福利費等は、厚労省「就労条件総合調査」の現金給与以外の労働費用の現金給与総額比(10~15年度23.3%、16~18年23.6%)で計算(短時間労働者を除く)

3 1食あたりは、1日728食(本誌調べ)×22日×12月=19.2万食で人件費年額を除いて求めた

図6 モデル人件費の名目指数 (10年=100)



注 表6の計による

表7 モデル人件費の名目指数 (10年=100, 変動率: %)

区分	変動率	指数(各年基準)							
2012年	△0.8	100.3	100.0						
13年	1.1	101.4	101.1	100.0					
14年	0.2	101.6	101.3	100.2	100.0				
15年	2.4	104.0	103.7	102.6	102.4	100.0			
16年	0.3	104.5	104.0	102.9	102.7	100.3	100.0		
17年	1.4	105.8	105.5	104.4	104.1	101.7	101.4	100.0	
18年	0.7	106.6	106.2	105.1	104.9	102.4	102.1	100.7	

注 表6の計による

短時間労働者には福利費等の割合を把握できるデータが得られなかったこともあって福利費等を計上しなかった。

ただし、短時間労働者でも、社会保険料や法定外福利費、退職給付の事業主負担が発生するケースがあることはいうまでもない。

◆モデル人件費指数は106.6に

モデル人件費指数は図6、表7のとおり、17年は105.8に、18年は106.6になった。

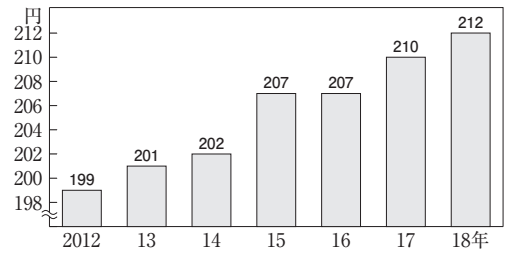
したがって、人件費等においても給与・賞与などを引き上げなければモデル人件費指数との間に差が生じる計算になる。

◆1食当たりの人件費は212円

人件費年額を年間総食数で除した1食当たりの人件費は図7のようになった。18年は基準年の10年の199円を13円上回る212円だった。

試みに、18年の1食当たりモデル人件費212円を基準にモデル総コストを計算すると、人件費はもちろん212円だが、食材費は336円、光熱・水道費は58円、総コストは606円になる。

図7 1食当たりの人件費

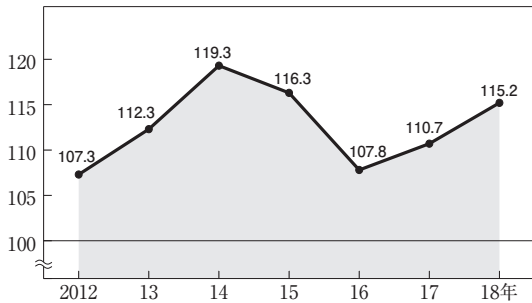


注 表6による

光熱・水道費 4.0%アップ、18年の指数は115.2に

給食総コストに占める光熱・水道費のウエイトは9.5%と小さいが、過去の変動率は、74年25%、75年14%、80年34%と、大幅アップを示した年があった一方で、82~89年には合計15%値下がりするなど、職場給食への影響が無視できないほど大きくなる場合がある。

図8 光熱・水道費の名目指数 (10年=100)



注 総務省「消費者物価指数」(年平均)による

最近の動向をみると、図8、表8のとおり、14年まで4年続けて上昇したが、15~16年は下落、17年は110.7、18年は115.2になった。

近年、光熱・水道費は、原油価格の上昇、原発事故による電力料金の引き上げが続き、足元でも原油価格が上昇に転じるなどの動きもみられ、次にみる政府経済見通しでも19年度の原油輸入価格は17年度実績(57.1ドル)の約2割増(68.6ドル)になるとしている。

表8 光熱・水道費の名目指数 (変動率: %)

区分	変動率	指数(各年基準)							
		2012年	13年	14年	15年	16年	17年	18年	10年
2012年	3.8	107.3	100.0						
13年	4.7	112.3	104.7	100.0					
14年	6.2	119.3	111.2	106.2	100.0				
15年	△2.5	116.3	108.4	103.5	97.5	100.0			
16年	△7.3	107.8	100.5	96.0	90.4	92.7	100.0		
17年	2.7	110.7	103.2	98.6	92.8	95.2	102.7	100.0	
18年	4.0	115.2	107.3	102.5	96.5	99.0	106.8	104.0	

19年度の見通し 政府経済見通しで消費者物価変動率は1.1%

本年1月に政府が閣議決定した「平成31年度の経済見通しと経済財政運営の基本的態度」の数値をそのまま適用すると、19年度の消費者物価指数の変動率は1.1%に、人件費は雇用者報酬の総額変動率と同率で変化するわけではないが2.9%を見込んでいる。

これから推計すると、19年の職場給食の総コストは1.7%の上昇となり、10年基準のモデル総コスト指数は111.6になる。

なお、政府経済見通しによる消費者物価指数の17年度実績見込み変動率は0.7%、実際の確定変動率も0.7%だった。

表9 政府経済見通し (%)

区分	2017年度実績	18年度実績見込み	19年度見通し
雇用者報酬	1.9	2.9	2.9
労働力人口	1.0	1.2	0.6
就業者数	1.4	1.5	0.7
雇用者数	1.5	1.7	0.9
雇用者数(実数,万人)	5,848	5,950	6,006
完全失業率	2.7	2.4	2.3
消費者物価指数	0.7	1.0	1.1
円相場(対ドル/円)	110.8	111.8	113.4
原油輸入価格(ドル)	57.1	73.0	68.6

注1 19年1月28日、閣議決定

2 18年度、19年度の数値は「程度」、原油輸入価格は1バレル当たり

「高齢社会における資産形成・管理」

95歳までの生活には2,000万円必要

— 家計調査では月5.5万円の赤字，貯蓄取り崩しで月6.9万円確保か —

金融審議会のワーキング・グループ（座長：神田秀樹学習院大大学院教授）では6月3日に報告書をまとめた。発表後論議を呼び、65歳から95歳までの30年間の生活維持のためには2,000万円の金融資産が必要で、この金融資産の寿命をいかに延ばすかが課題だとした。

実収入20.9万円，実支出26.4万円

報告書によると、別図表1のとおり、家計収支は夫65歳以上・妻60歳以上の夫婦のみの世帯で、実収入20.9万円、実支出26.4万円であり、差し引き5.45万円の赤字になる。

しかし、老後には、退職金収入があり、30年間で取り崩せば高卒で5.2万円が期待できる。

75歳まで再雇用で働くとするれば、男性で26.1万円、女性で19.8万円が確保できる。

また、65歳時の貯蓄額2,433万円を30年間で取り崩せば6.9万円を受け取ることができる（ただ

し、貯蓄額には退職金がダブルカウントされている可能性がある）。

退職金が少なく、再雇用がままならず、貯蓄額が平均を下回る場合は、赤字補填はその分、困難になる。

老後にも生計費以外の支出が発生

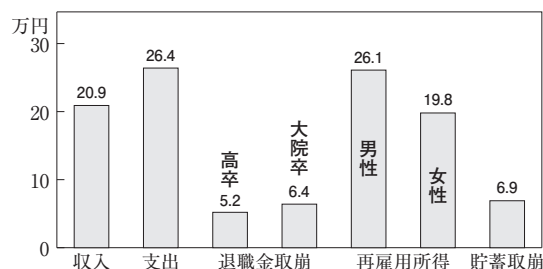
老後にも、生計費以外の支出が発生する。住宅ローンが66歳以降も5年分残っているときには別図表2のように15万～20万円の返済が必要になる。

65歳時に住宅リフォームが必要になったときに別途資金の用意がなければ75歳まで約4万円の返済が発生する。

老後には介護費用の負担も避けられない。負担額は別図3のとおり8.6万円になる。

別図表1 家計収支，退職金取崩額，再雇用賃金

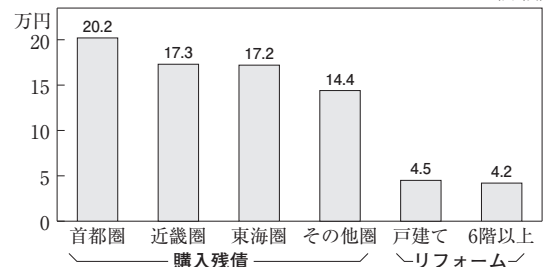
(月額)



注 図表1, 16, 19による

別図表2 マンションの購入残債，住宅リフォームのための返済額

(月額)



注 図表10, 11による。マンションは30年返済のうちの66～70歳分の返済額、リフォームは66～75歳の返済額

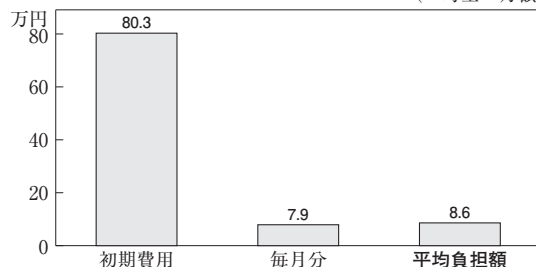
月5,000円・30年積み立てで246万円に

老後生活の安定には、若いうちからの備えが不可欠だと報告書はいう。

仮に月5,000円の積み立てを30年間続けると、年2%の利回りで積立額は246万円になるとしている。福利厚生としても人生100年時代への備えを構築する必要性が高まってきた。

別図表3 介護費用の負担額

(一時金・月額)



注 図表22による、負担期間10年間で推計

66歳以上の収支の試算

家計収支の赤字、住宅ローンの残債、リフォーム資金の返済、介護費用が必要になる可能性もある。

こうした支出と、再雇用賃金、退職金、貯蓄の取り崩しによる収入を試算してみた。

66～69歳は、支出がローン20.2万円（首都圏）、リフォーム返済4.2万円、家計赤字5.45万円、収入

は再雇用賃金26.1万円（男性）、貯蓄、退職金取り崩し分12.1万円、差し引き8.3万円のプラス、70～75歳は、支出がリフォーム返済4.2万円、家計赤字5.45万円、収入は再雇用賃金25.9万円（男性）、貯蓄、退職金取り崩し分12.1万円、差し引き28.4万円のプラス、76～85歳は、支出が家計赤字5.45万円、介護費用17.2万円（2人分）、収入が貯蓄、退職金の取り崩し分が12.1万円、差し引き10.6万円のマイナスになる。

図表4 高齢者の家計収支、イベント費用の推計

(17年)

区 分		夫65歳, 妻60歳	夫66～85歳			夫66～95歳		図表	
収入	世帯収入	月209,198円	209,198円×12月×20年=5,021万円①			209,198円×12月×30年=7,531万円②		図表1	
	確定拠出年金・企業型	年71万円	年1%で受取額月3,265円			年1%で受取額月2,283円		図表13	
	退職給付	高卒・現業 大・院卒	1,627万円 1,997万円	年1%で受取額月74,824円 年1%で受取額月91,840円		年1%で受取額月52,330円 年1%で受取額月64,231円		図表16	
	再雇用後の給与・ 特別給与	男性年701.0万円 女性年461.4万円	夫66～69歳年313.2万円 妻66～69歳年237.2万円		夫66～69歳年313.2万円 妻66～69歳年237.2万円		図表19		
支出	世帯支出	月263,718円	263,718円×12月×20年=6,329万円③			263,718円×12月×30年=9,494万円④		図表1	
	学習費総額	公立 私立	799.4万円 2,316.2万円					図表6	
	結婚	費用 祝儀	358万円 233万円					図表7	
	出産費用		50.6万円					図表8	
	マンション 購入費	首都圏 近畿圏 東海圏 その他地域	4,780万円 4,099万円 4,082万円 3,414万円	ローン 返済額 (66～ 70歳計)	1,209万円 1,037万円 1,033万円 864万円	ローン 返済額 (66～ 70歳計)	1,209万円 1,037万円 1,033万円 864万円	図表10	
	リフォーム 費用	戸建て 6階以上	465万円 432万円	ローン返済額 (66～70歳)	月83,554円 月77,624円	ローン返済額 (66～75歳)	月44,900円 月41,714円	図表11	
	介護費用	初期費用 毎月	80.3万円 7.9万円	80.3万円 + (7.9万円×12月×10年) = 1,028万円 (月85,692円)				図表22	
	葬儀費用		196万円					図表12	
	資産	貯蓄 負債 純貯蓄額	2,484万円⑤ 51万円⑥ 2,433万円⑤-⑥	45～65歳 年1%で月111,892円積み立てで到達					図表1
		積立期間別の元利合計		月積立額	10年	15年	20年	30年	図表4
		年1%	5,000円 1万円 3万円	62.5万円 124.9万円 374.8万円	95.6万円 191.2万円 573.7万円	130.0万円 260.2万円 780.6万円	209.8万円 407.6万円 1,222.6万円		
	年2%	5,000円 1万円 3万円	65.0万円 130.1万円 390.3万円	101.7万円 203.3万円 609.8万円	141.2万円 282.4万円 847.5万円	246.0万円 465.3万円 1,395.7万円			
家計収支差		① 50,207,520円 ③ 63,292,320円 ①-③ △13,084,800円⑦ ⑦÷12÷20=54,520円			② 75,311,280円 ④ 94,938,480円 ②-④ △19,627,200円⑧ ⑧÷12÷30=54,520円		図表2		

注 本誌試算

報告書本文（抜粋）

2 基本的な視点および考え方

(1) 長寿化に伴い、資産寿命を延ばすことが必要

夫65歳以上、妻60歳以上の夫婦のみの無職の世帯では毎月の不足額の平均は約5万円であり、まだ20～30年の人生があるとすれば、不足額の総額は単純計算で1,300万円～2,000万円になる。

この金額はあくまで平均の不足額から導き出したものであり、不足額は各々の収入・支出の状況やライフスタイル等によって大きく異なる。

当然不足しない場合もあり得るが、これまでより長く生きる以上、いずれにしろ今までより多くのお金が必要となり、長く生きることに応じて資産寿命を伸ばすことが必要になってくるものと考えられる。

重要なことは、長寿化の進展も踏まえて、年齢別、男女別の平均余命などを参考にした上で、老後の生活において公的年金以外で賄わなければならない金額がどの程度になるか、考えてみること

図表1 高齢夫婦無職世帯の家計収支と貯蓄

(17年、夫65歳以上・妻60歳以上のみの世帯、円)

実収入		実支出	
勤め先収入	4,232	食料	64,444
事業収入	4,046	住居	13,658
社会保障給付	191,880	光熱水道	19,267
その他の収入	9,041	家具・家事用品	9,405
		被服および履物	6,497
		保健医療	15,512
		交通通信	27,576
		教育	15
		教養娯楽	25,077
		その他の消費支出	54,028
		非消費支出	28,240
計①	209,198	計②	263,718
		うち消費支出	235,477

赤字 (①-②) △54,520

貯蓄額 2,484万円 負債額 51万円

注 総務省「家計調査」

図表2 夫65歳以上・妻60歳以上のみの高齢夫婦無職世帯の生涯不足額 (17年、円、%)

20年間	5.4万円×12月×20年＝	1,296万円≒1,300万円
30年間	5.4万円×12月×30年＝	1,944万円≒2,000万円

注 図表1による

である。(図表1, 2)

それを考え始めた時期が現役期であれば、長期・積立・分散投資による資産形成の検討を、リタイア期前後であれば、自身の就労状況の見込みや保有している金融資産や退職金などを踏まえてのちの資産管理をどう行なっていくかなど、生涯にわたる計画的な長期の資産形成・管理の重要性を認識することが重要である。

【長期・積立・分散投資の有効性】(コラム)

長期・積立・分散投資による効果は、積立が長期であればあるほど、投資先を分散すればするほど、収益がバラ付きにくくなる特徴がある。

85年以降の各年に、毎月同額ずつ国内外の株式・債券に積立・分散投資したと仮定し、各年の買い付け後、保有期間が経過した時点での時価をもとにして運用結果を算出すると、保有期間が5年ではマイナスリターンも発生するが、保有期間が20年になるとプラスリターンに収斂し、さらにそのバラ付きも小さくなる。

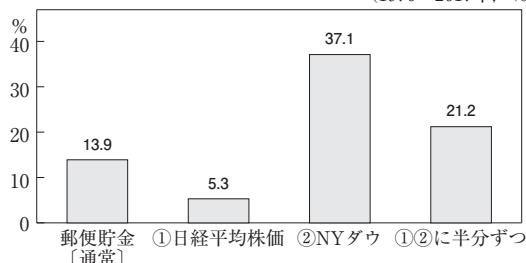
さらに、期間を40年という超長期でみても、日経平均だけに積立投資するよりも、米国NYダウと組み合わせた方がトータルリターンはさらに大きくなり、そのバラ付きも小さくなる。

80年代頃は日本国内でも高金利を享受できたが、同じく40年間、毎年定期預金した場合のトータルリターンは13.9%ほどにとどまる。(図表3)

これらの例は、過去の実績に基づくものであり、将来においても同様の結果になるとは限らず、想定外の損失が発生するリスクも存在することには留意が必要であるが、長期・積立・分散投資がリスクをコントロールし、一定のリターンをもたらしやすい点で、多くの人にとって好ましい資産形成のやり方であると考えられる。

仮に、月に5,000円、年6万円の少額拠出であっ

図表3 40年間、毎月末に積み立て投資した場合のトータルリターン (1970～2017年、%)



注 QUICK投資運用研究所、日本銀行HPなど

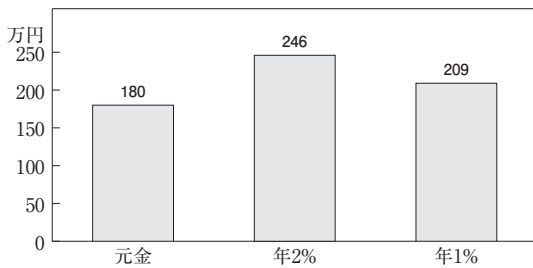
でも、30年拠出し続ければ（総拠出額180万円）、全期間において年2%の利回りを想定すると246万円となる。

ここで確認しておく点は、上のシミュレーションで確認したように市況は短期的に変動し得るが、長期的にみればリスク・リターンのバラ付きは収束することである。

また、年2%の利回りを想定したが、これらが仮に1%だと209万円まで減少する。（図表4）

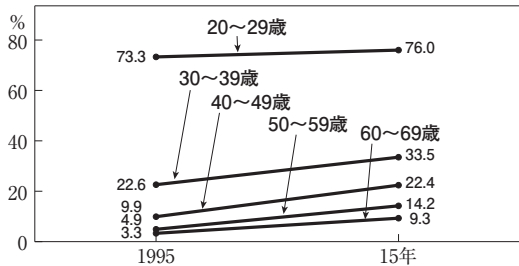
利回りの減少に影響を与える要因として、市況以外には信託報酬等の恒常的な手数料があげられる。この手数料の高低が長期投資においてはその

図表4 月5,000円を30年間積み立てたときの利回り別の積立額



注 報告書による

図表5 未婚率の推移 (男女計)



注 総務省「国勢調査」

図表6 幼稚園から高校までの学習費総額、大学の学費 (16年度、年額、円)

区分	公立	私立
幼稚園	233,947	482,392
小学校	322,310	1,528,237
中学校	478,554	1,326,933
高校	450,862	1,040,168
大学	642,500	1,360,900
計	7,993,949	23,161,501

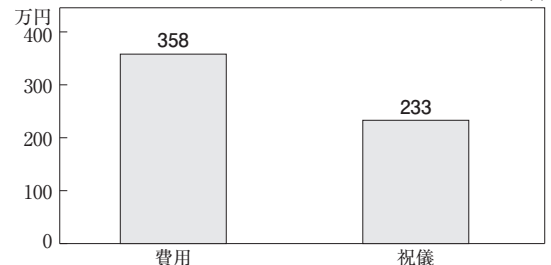
注 文科省「子どもの学習費調査」、大学は日本学生支援機構「学生生活調査」、幼稚園から高校までは学校教育費、学校給食費、学校外活動費の計、大学は4年制・昼間部、授業料、その他の学校納付金、修学費、課外活動費、通学費の計、計は本誌試算

果実に大きく影響を与えることはよく認識しておく必要がある。

(2) ライフスタイル等の多様化により個々人のニーズは様々

かつて高齢者の世帯形態は親、子、孫という三世帯が同居する世帯が多数を占めていたが、最近では夫婦のみの世帯や単身世帯の割合が増加しており、三世帯が同居する世帯はむしろ少数派となってきた。特に単身世帯の増加は著しい。（図表5）

図表7 結婚費用と祝儀額 (18年)



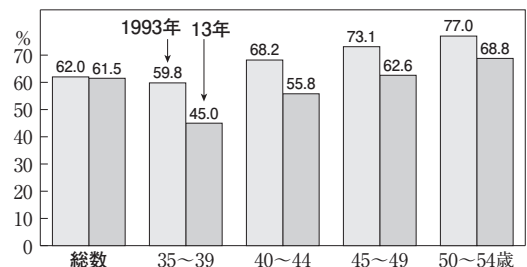
注 リクルートマーケティングパートナーズ「ゼクシィ結婚トレンド調査」、全国平均

図表8 出産費用 (16年度、円)

区分	負担額など
妊婦合計負担額	505,759
入院日数	6日
入院料	112,726
室料差額	16,580
分娩量	254,180
新生児管理保育料	50,621
検査・薬剤料	13,124
処置・手当料	14,563
産科医療補償制度	15,881
その他	28,085

注 国民健康保険中央会「正常分娩分の平均的な出産費用について」

図表9 持ち家世帯率の推移



注 総務省「住宅・土地統計調査」

図表10

住宅の購入費

(17年度, 1戸当たり, 万円)

区分	注文住宅				土地付き注文住宅				建売住宅			
	首都圏	近畿圏	東海圏	その他の地域	首都圏	近畿圏	東海圏	その他の地域	首都圏	近畿圏	東海圏	その他の地域
建設費	3,627	3,408	3,437	3,193	2,625	2,632	2,865	2,791	3,670	3,196	2,827	2,753
土地取得費	5	12	4	4	2,093	1,517	1,206	886				
計	3,632	3,420	3,441	3,197	4,718	4,149	4,071	3,677	3,670	3,196	2,827	2,753
手持金	770	699	677	579	500	454	457	424	335	286	191	282
融資金	2,782	2,637	2,696	2,547	4,009	3,536	3,478	3,150	3,118	2,740	2,469	2,347
その他の資金	80	84	68	71	208	158	137	104	217	170	168	125

区分	マンション				中古戸建て				中古マンション			
	首都圏	近畿圏	東海圏	その他の地域	首都圏	近畿圏	東海圏	その他の地域	首都圏	近畿圏	東海圏	その他の地域
建設費	4,787	4,099	4,082	3,414	2,879	2,125	2,119	1,920	3,101	2,348	1,865	2,158
土地取得費												
計	4,787	4,099	4,082	3,414	2,879	2,125	2,119	1,920	3,101	2,348	1,865	2,158
手持金	772	674	608	575	262	165	159	177	340	279	203	274
融資金	3,828	3,263	3,307	2,730	2,456	1,840	1,856	1,663	2,609	1,955	1,585	1,806
その他の資金	187	161	168	109	161	120	104	81	153	115	76	78

注 住宅金融支援機構「フラット35利用者調査」

働き方も柔軟化し、終身雇用や年功序列といったこれまでの雇用慣行も変わりつつある。

かつて「1億総中流」と呼ばれた日本社会であったが、保有資産や所得等の状況はバラ付きがみられるようになってきている。

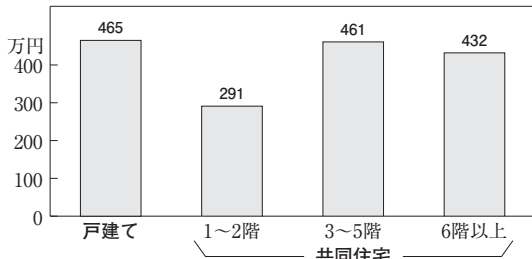
こうした変化は、個々人の行動にも大きく影響を与えているものと考えられる。

このようにライフスタイルが多様化する中では、個々人のニーズは様々であり、大学卒業後、新卒採用、結婚・出産、住宅購入、定年まで1つ

の会社に勤め上げ、退職後は退職金と年金で収入を賄い、三世同居で老後生活を営む、というこれまでの標準的なライフプランというものは多くの者にとって今後はほとんど当てはまらないかもしれない。

今後は自らがどのようなライフプランを想定するのか、そのライフプランに伴う収支や資産はどの程度になるのか、個々人は自分自身の状況を「見える化」した上で対応を考えていく必要があるといえる。(図表6, 7, 8, 9, 10, 11, 12)

図表11 リフォーム費用 (13年, 1戸当たり)



注 国交省「住生活総合調査」, 持ち家

図表12 葬儀費用 (17年, 万円)

合計	195.7
通夜からの飲食接待費	30.6
寺院への費用	47.3
葬儀一式費用	121.4

注 日本消費者協会「葬儀についてのアンケート調査」

(3) 公的年金の受給に加えた生活水準を上げるための行動

人口の高齢化という波とともに、少子化という波は中長期的に避けて通れない。

近年単身世帯の増加は著しいものがあり、未婚率も上昇している。(前掲図表5)

公的年金制度が多くの人にとって老後の収入の柱であり続けることは間違いないが、少子高齢化により働く世代が中長期的に縮小していくことを踏まえて、年金制度の持続可能性を担保するためにマクロ経済スライドによる給付水準の調整が進められることとなっている。

こうした状況を踏まえ、今後は年金受給額を含めて自分自身の状況を「見える化」して、自らの望む生活水準に照らして必要となる資産や収入が

足りないと思われるのであれば、各々の状況に応じて、就労継続の模索、自らの支出の再点検・削減、そして保有する資産を活用した資産形成・運用といった「自助」の充実を行っていく必要があるといえる（注）。

注 このほか、企業年金などの充実も、老後収入の確保という視点から、重要な視点である。（図表13）

（4）認知・判断能力の低下は誰にでも起こり得る

わが国の高齢者は元気であり、例えば60代ぐらいは昔のイメージの高齢者とは違う存在になりつつあるといえる。

実際に、定年延長の影響もあり、多くの高齢者がいまだ現役で働き、社会の中で活躍し続けている。

しかしながら、長寿化と認知症の人の増加を踏まえると、今後は認知症の人はもはや決して例外的な存在ではなく、認知・判断能力の低下は誰にでも起こり得ると認識すべきであるといえる。

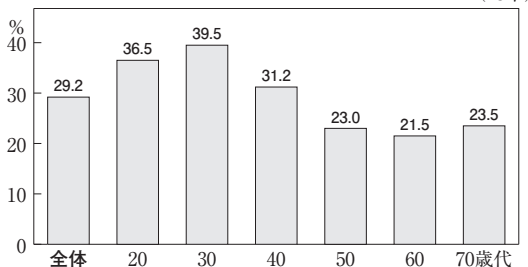
現状では、認知・判断能力が低下し、本人による意思能力が不十分となった場合、また、そのように判断された場合には日常生活を送るに当たって様々な制約を受けることになる。

図表13 確定拠出年金の給付額 (万円)

区 分	年金（年額）		一時金	
	企業型	個人型	企業型	個人型
2013	69	65	456	302
14	69	65	455	314
15	69	66	462	325
16	71	65	458	318
17年度	71	65	465	328

注 運営管理機関連絡協議会「確定拠出年金統計資料」

図表14 若いうちから少しずつ資産投資に取り組むとした割合 (18年)



注 日本FP協会「くらしとお金に関する調査」。「資産寿命を延ばすために必要だと思うこと」のうち、投資教育に取り組むと回答した割合

これをできる限り回避するための事前の備えや適切な対応の重要性が増していくものと考えられる。

報告書付属文書1 高齢社会における資産の形成・管理での心構え

長寿化が進行する中、資産寿命を延ばす観点から、個々人がライフステージ別にどういったことに留意すべきか。

（1）現役期⇒長寿化に対応し、長期・積立・分散投資など、少額からでも資産形成の行動を起こす時期

早い時期から資産形成の有効性を認識する

現役期は、他の年代に比べて、老後に備えた準備のための「時間」を多く保有しており、これは老後に向けた資産を形成する点で、非常に大きなメリットである。

保有する資産が少ない、もしくは収入が少なくても、少額からでも長期・積立・分散投資を習慣化して行なう（注）ことにより安定的に資産を形成できる可能性は十分にある。

注 例えば、給与天引きなど定期的な収入から自動的に引き落とす方法が考えられる。

多くの「時間を保有している現役期においては、取り得る手段は他の期に比べて非常に多い。ここでは主に金融面における資産形成という観点で有効と考えられる手段を述べるが、各々の特性に応じて、副業を含めた新たな収入の確保や支出の見直しなど、取るべき手段を総合的によく吟味することが重要である。

現役期で先ず大事なことは、想定以上に長生きした場合でも老後に貯蓄が尽きないように早い時期から資産形成を行なうことの重要性と有効性を認識することであり、こうした認識の下、少額からでも長期・積立・分散投資の行動を起こすのに最もふさわしい時期といえる。（図表14）

少額からであっても安定的に資産形成を行なう

そして、生活資金やいざというときに備えた資金は元本の保証されている預貯金等により確保し

つつ、資産形成においては、

- ・投資期間が長期であればあるほど、投資タイミングと投資対象を分散すればするほど、市場の価格変動に強く、収益がバラ付きにくくなること。
 - ・自らにふさわしいリスクの程度を認識し、過度にリスクの高い投資は行なわないこと。
 - ・市況変動に一喜一憂することなく着実に長期・積立・分散投資を継続することが、長期的な資産形成には重要であること。
 - ・金融サービス提供者に支払う販売手数料や信託報酬等の高低が長期投資の果実に与える影響が大きいこと。
- などを認識することが重要である。

自らにふさわしいライフプラン・マネープランを検討する

このような資産形成を行動に移し、金融や関連する経済に関する知見を得ていくことを通じて、資産および収入・支出状況と照らし合わせ、自らにふさわしい長期的なライフプランやマネープランを検討することが可能となってくるのではないだろうか。

つみたてNISAやiDeCoを活用するなどして長期・積立・分散投資を続け、将来の資産を想像していく中で、自身の長期的なライフプランとマネープランも想像しやすくなっていくと思われる。

そうしたプランに合わせて、自身の収入・支出の今後の姿や今後の資産形成について検討しやすくなる。(図表15)

その検討に際しては、1つの見通しだけでなく、楽観的、悲観的な見通しも考慮することが重要であり、必要に応じて、第三者としての立場からアドバイスできる信頼できるアドバイザーなどを見付けて相談することも有効であろう。

図表15 NISA, iDeCoの実績

区分	利用者数	成人人口比	残高	利用者当たり残高
つみたてNISA	104万口座	1.0%	927億円	9万円
一般NISA	1,143万口座	10.9%	7.7兆円	70万円
iDeCo	172万人	1.6%	1.6兆円	115万円

注 金融庁「NISA・ジュニアNISA口座の利用状況調査(18年12月)」、国民年金基金連合会「iDeCoの加入等の概況(19年1月)」、運営管理機関連絡協議会「確定拠出年金統計資料(18年3月末)」

長期的に取り引きできる金融サービス提供者を選ぶ

また、金融サービス提供者を選ぶ際は、提供者が顧客の利益を重視しているかという観点から、長期的に取り引きでき得る提供者を選ぶように心がけたい。

その1つの目安としては、商品の手数料は高すぎるものではないか、コストや対価は適当か、その説明は十分なものかといったことであろう。

長期・積立・分散投資は早く始めれば始めるほど有利である。

特に、老後の生活の柱の1つとなり得る退職金がない自営業の者などにおいては、この退職金に代わる自助努力が求められるところ、長期・積立・分散投資をできる限り早めに始めて「時間」を味方にした資産形成を行なうことが、特に有効に作用するものと考えられる。

現役期は、仕事や家庭など、何かと忙しい時期である。そうした時期に老後の資産を考えなければいけないことは、本人にとってあるいはわずらわしいことかもしれない。

しかし、長寿化が進む中、現役期から老後を意識して準備を行なうことが重要であることは事実である。

老後の資産を不安に思い、資産を溜めがちであるが、過度な不安は投資や消費の抑制につながり、結果的にマクロな経済活動の低下という合成の誤謬に陥る恐れもある。

したがって、自らの現在および今後の資産や収入・支出を把握かつ見通しを立て(「見える化」)、安定的な資産形成を行なうとともに、ライフプラン・マネープランを立てることで、使うべきお金を安心して使うことが経済全体にとっても望ましいという認識を共有することが重要であろう。

(2) リタイヤ期前後⇒リタイヤ期以降の人生も長期化していることに対応し、金融資産の目減りの防止や計画的な資産の取り崩しに向けて行動する時期

例えば、企業に勤めている場合、50代から60代において定年退職を具体的に意識し始めると思われる。

多くの人にとって、これまでの資産を踏まえて、その目減りを極力抑えるとともに、将来の計画的な資産の取り崩しに向けて行動する時期といえる。

退職金がある場合、それを踏まえたマネープラン等を再検討する

退職金がある場合には、まず退職金について早期に情報収集を行なうとともに、その用途や退職金を踏まえたライフプラン・マネープランを検討することが望ましい。(図表16)

具体的には、例えば以下を行なうことが有効と考えられる(注)。

注 自営業の者など、退職金がない場合は②の事項のみとなる。

- ① 退職金の金額や形式(一時金や年金)等を退職前の早期に確認する。
- ② 公的年金等を始めとする定期的な収入や支出、その時点でも資産や負債などを自らに「見える化」し、老後の生活に十分な資金状況にあるかを確認する。

収支の改善策を実行する

これらを行なった上で、自らの老後にとって十分な金融資産がないと考える場合、多くの人々がまず模索するのは収入の確保、特に就労継続の検討であろう。(図表17)

これは就労期間を長くし、所得を確保できることから、資産寿命を延ばすという観点から非常に有効である。

ただし、就労延長や再雇用における給与はこれまで得てきた収入よりも下がる可能性が高いことには留意しておかなければならない。(図表18、19)

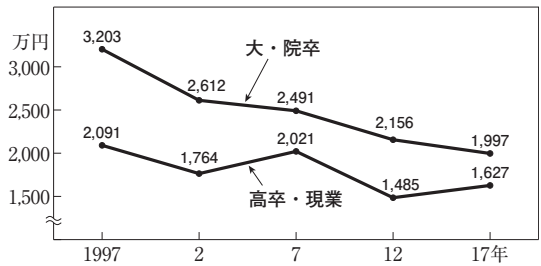
次に検討する事項としては、支出の見直しであろう。この際に留意したいことは、収入や保有資産に見合った支出の検討である。

老後の支出は、現役時の収入が高かった時の支出に引きずられがちだという一般的な特徴がある。

現在の収入と保有資産を踏まえて、資産寿命を延ばすという観点で、支出が適正なものかをよく吟味するよう心がけたい。

また、仮に就労延長や支出の見直しを行なって

図表16 定年退職者の退職給付額



注 厚労省「就労条件総合調査」, 勤続35年以上

もなお収支および資産が十分でないとなったとき、自宅等の不動産がある場合には、それを売却して金銭化するなどの住宅資産の活用や、住居費や生活費が相対的に安い地方への移住も選択肢に入ってくる。

中長期的な資産運用の継続と計画的な取り崩しを実行する

こうした検討を踏まえつつ、次に検討・実行していくことが望ましい事項として、高齢社会では、リタイヤ後もまだ20~30年の人生が続くことを前提に、中長期的な資産運用(長期・積立・分散投資等)の継続・実行とその後の計画的な取り崩しの実行があげられる。

すでに長期・積立・分散投資を現役期より行な

図表17 高齢者の就業理由

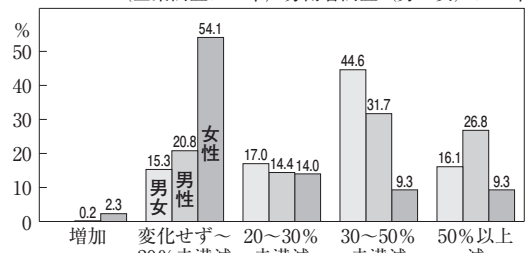
(11年, %)

区 分	男 性		女 性	
	60~64	65~69歳	60~64	65~69歳
生活の糧を得るため	73.4	56.0	65.1	39.5
健康に良いから	40.0	51.7	39.4	45.2
生きがいが、社会参加のため	394.0	52.2	50.3	51.6

注 JILPT「高齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査」, 60~64歳は雇用者, 65~69歳は自営業等を含む

図表18 継続雇用後の給与水準の変化

(企業調査は14年, 労働者調査(男・女)は12年)



注 JILPT「高齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」「高齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査」, 定年到達時の給与と継続雇用中の給与の比較

っている場合は、それを続けられるうちは続け、その後は計画的に資産を取り崩していくことが有効である。

仮に長期・積立・分散投資を現役期より行っていない場合であっても、リタイア後でもまだ20～30年の人生が続くことを踏まえると、リタイア期前後から長期・積立・分散投資を始めても遅くないと考えられる。

その際には、自身の資産や収入、ライフプランをよく吟味するとともに、自身の投資経験を踏まえ、投資リスクにどの程度耐え得るのかなどをよく検討することが重要である。

図表19 定年直前者の給与と再雇用者の給与

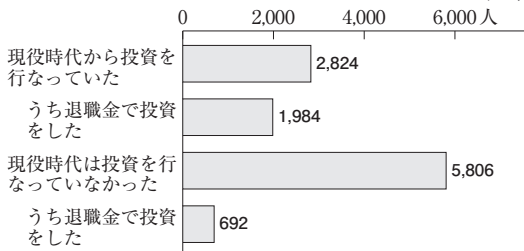
(17年、千円)

区分	毎月きまって支給する給与		特別給与		月額換算	
	55～59歳	再雇用者	55～59歳	再雇用者	55～59歳	再雇用者
男女計	416.3	226.0	1,357.3	208.1	529.4	243.3
男性	456.8	241.4	1,529.1	235.1	584.2	261.0
女性	309.2	186.2	903.9	138.3	384.5	197.7

注 厚労省「賃金構造基本調査」、一般労働者、学歴計、55～59歳は正社員・正職員、再雇用者は正社員・正職員以外の65～69歳（本誌推計）

図表20 投資経験と退職金で投資したと回答した者

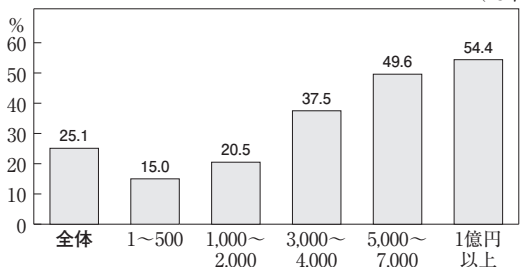
(15年)



注 フィデリティ退職・投資教育研究所「退職者8,000人アンケート」

図表21 退職金の主な使い途のうち資産運用に充てた割合

(18年)



注 フィデリティ退職・投資教育研究所「高齢者の金融リテラシー調査」、金額分布は資産保有額

その検討の際に、自身のみでは難しい場合には、第三者としての立場からアドバイスできる信頼できるアドバイザー等に相談することが重要である。

なお、退職金等の資産を運用する場合は、当座の生活資金や十分な予備資金等を余裕をもって控除した上で、当面の用途がない資金について運用を検討すべきである。(図表20, 21)

仮にその運用に失敗した場合、それを就労やさらなる投資で補填しようとしても、加齢とともに心身は衰え、残された期間は自ずと短くなる。

この現実を踏まえると、取れる投資リスクは加齢とともに小さくなっていくことをよく認識することが重要であり、この時期においても、リスクを抑えた長期・積立・分散投資を基本とすることが望ましいといえるのではないだろうか(注)。

注 特に資産運用の経験・知識が乏しい場合には、一度に多額の資産の運用を始めることについては、慎重な検討が必要であろう。

定年延長の影響もあり、多くの高齢者がいまだ現役で働き、社会の中で活躍し続けている。

日本の元気な高齢者が今までと同様に活躍し続けるためには、健康であり続けることが重要である。

同時に、寿命が延び活動し続けるということはそれだけお金がかかるということも意味し、お金の問題は多くの者にとって避けて通れないものであろう。

現役期から十分な余裕をもって準備しておくことが望ましいが、長寿化を踏まえると、リタイア期前後からでも行動を起こすことは遅すぎることではない。

(3) 高齢期⇒資産の計画的な取り崩しを実行するとともに、認知・判断能力の低下や喪失に備えて行動する時期

個々人によって大きく差があるため、年齢による区分は困難であるが、ここでの高齢期は心身の衰えを感じ始める時期を想定する(注)。

注 ここでいう高齢期(心身の衰えを感じ始める時期)は、世界保健機構(WHO)の定義による高齢者(65歳以上の者)よりも高い年齢層を指す場合が多いと考えられる。

この時期においては、心身の衰えも踏まえて、資産の計画的な取り崩しを実行するとともに、認知・判断能力の低下や喪失は誰にでも起こり得るという認識の下、それに備えて行動することが重要となる。

心身の衰えを見据えてマネープランを見直す

具体的には、医療や介護の費用が当初想定していたよりも大きな金額であった場合、資産の取り崩しにも影響を与える。(図表22)

老人ホームなどへ入居が必要となった場合には、大きな費用が発生し得るため、自身の心身の衰えを見据えたマネープランの検討が改めて必要になってくる。

認知・判断能力の低下・喪失に備える

この時期は、認知・判断能力の低下・喪失に備える時期でもある。

認知・判断能力の低下は誰にでも起こり得る。そして、その認知・判断能力の低下には本人も周囲も気付きにくい。こうしたことを本人はもちろん周囲も含めて認識し、金融面での備えを行なっておく必要がある。(図表23)

認知症には、記憶障害と判断力に障害が生じ、これまでできた計画や段取りが立てられなくなり、例えば、将来の備えを使ってしまうなど、資

産寿命を短縮させるおそれがある。

例えば、以下の対策が有効と考えられる。

- ・取引関係のシンプル化など、金融面の自身の情報を整理するとともに、適切な限度額の設定など、使いすぎ防止のための手段を講じる。
- ・金融資産の管理方針（運用・取り崩し、財産の使用目的、遺言相続方針等）を決めておく。
- ・可能であれば、金融面の必要情報（財産目録、通帳等の保管、上記の金融資産の管理方針等）を、信頼できる者と共有する。

これらにより、たとえ認知・判断能力が低下した場合でも、資産寿命の短縮化をある程度防ぐことができると考えられる。

また、こうした能力を喪失した場合でも、予め共有された情報や方針に基づき、周囲の者が本人の金融行動をサポートするとともに、周囲の者の混乱も抑えることが期待される。

この時期では、人生の晩年を迎えるとともに心身の衰えが現れ始め、本人にとって必ずしも望ましい生活を送ることが難しい場合もあるかもしれない。

本人にとって、できる限り望ましい生活を送るために、まずは健康であり続けることが重要であるものの、これに加えて、誰にでも起こり得るといえる認知・判断能力の低下・喪失に備えた対応を取ることは本人や周囲にとって必要になってきている。

これまでは、認知・判断能力が低下・喪失した者が金融サービスを従前どおり受け続けることは難しかった状況があったが、認知・判断能力の低下・喪失に備えた社会全体の意識・対応も徐々に改善しつつある。

認知・判断能力の低下・喪失後も、金融サービ

図表22 過去3年間の介護経験ある人の負担額

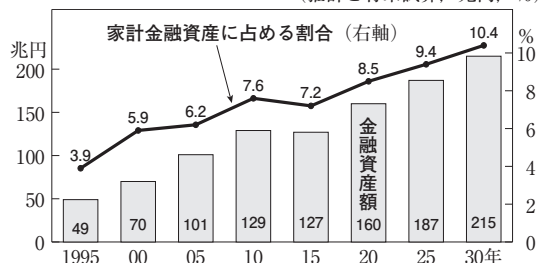
(15年度, 1人当たり)

区分	初期費用 (万円)	毎月の費用 (千円)
合計	80.3	79.2
三大都市計	92.2	85.1
首都圏	111.8	93.5
京阪神圏	77.5	79.3
中京圏	59.3	68.1
中都市	72.0	83.8
小都市	79.6	71.5
郡部	90.8	68.2
常用雇用者	156.5	103.9
非正規社員	60.7	71.6
自分の家	83.3	44.9
公的施設	47.0	97.8
有料老人ホーム	141.5	139.9
要介護3	83.2	78.6
4	80.9	91.8
5	73.7	112.5

注 生命保険文化センター「生命保険に関する全国実態調査」

図表23 認知症患者が保有する金融資産額

(推計と将来試算, 兆円, %)



注 第一生命経済研究所「認知症患者の金融資産200兆円の未来」, 20年以降は将来試算

スを引き続き受けるために、事前の備え、具体的には本人意思を予め明確にしておくことが重要であるといえる。

ここまで、ライフステージ別に、長期・積立・分散投資等による資産形成や資産管理の重要性を述べてきた。

前者については、人によっては資産運用が性に合わないと思う人もいるかもしれない。

長期・積立・分散投資といえども、経済情勢によっては、資産が目減りする時期も当然あり得るし、資産の構成を見直さなければならない場合もあり得る。資産運用に対する向き・不向きも一定程度存在するだろう。また、就労によって新たな所得を得る方が資産運用よりも効率的と考える人もいるかもしれない。

しかしながら、今後も老後の収入の重要な柱である続ける公的年金については、少子高齢化という社会構造上、その給付水準は今後調整されていく見込みである。加えて、低金利環境が長く続く中、資産運用による資産形成の可能性を閉ざしてしまうことは、豊かな生活のための有力な選択肢の1つを放棄してしまうことになるのではないだろうか。

長期・積立・分散投資ならば、金融の先端知識や手間はほとんど必要ない。

人生100年時代というかつてない高齢社会においては、これまでの考え方から踏み出して、資産運用の可能性を国民1人ひとりが考えていくことが重要ではないだろうか。

報告書付属文書2 高齢社会における金融サービスのあり方（抜粋）

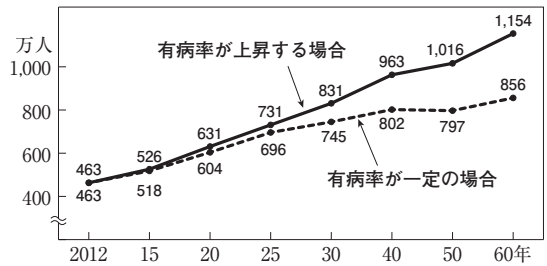
(4) 高齢期の顧客に対する対応の方向性 注 (1)～(3)は略

心身の衰えを踏まえれば、顧客のニーズはもはや金融のみにとどまらない。

家事が億劫になったり、家族などの周囲の者が心身の衰え始めた顧客を心配したりするなど、業界の垣根を越えた非金融分野のニーズも増大していくと思われる。

顧客のマネープランの相談の際に、こうした非

図表24 65歳以上の認知症の人の推定者数



注 九州大学二宮教授「日本における認知症の高齢者人口の将来推計に関する研究」、14年度厚労省厚生労働科学研究費補助金特別研究事業

金融の分野に関する商品・サービスの提案・提供も考えられるところである。

すでに多くの金融サービス提供者がこうした取り組みを進めているところであるが、さらに拡充・推進していくべきである。

この時期の顧客は、認知・判断能力の低下・喪失に備える時期でもある。(図表24)

本人意思が確認できないとなった場合、これまでは金融サービスを従前どおり受けることは難しい面があった。

しかし、社会全体の対応が変わりつつある中で、金融サービスもそれに応じて対応していかなければならない。

金融ジェロントロジー（注）等の学問的見地を取り入れるなどして、その対応を進化させるとともに、環境づくりをより一層推進していくべきである。

注 金融ジェロントロジーとは、高齢者の経済活動、資産選択など、長寿・加齢によって発生する経済課題を、経済学を中心に関連する研究分野と連携して、分析研究し、課題の解決策を見つけ出す新しい研究領域のこと（ファイナンシャル・ジェロントロジー研究センター）。

また、認知・判断能力が低下してきたとすれば、顧客自身が自ら資産管理を行なうには困難が伴い始めると考えられる。

求められるサービスの1つとしては、例えば信託サービスや投資一任サービスなど、資産管理が難しくなった本人に代わって、本人から信頼された者が受託者（フィデューシャリー）として、本人意思に則って、資産管理を行なうサービスがあげられるであろう。

経営効果の理論的背景を探る

— 福利厚生の目的を考える②…定着性のメカニズム —

山梨大学教授 西久保 浩二

「定着性」を再考する

福利厚生を展開する目的として、最も幅広い企業から長く重視されてきたものが「定着性 (retention)」であろう。目的の第一番目の検討として取り上げざるを得ないのが、やはり「定着性」となることに異論はなからう。

「定着性」は、いうまでもなく福利厚生だけの目的というよりも、人的資源管理全体での最も基本的な目的ともいえる。しかし、慣用句のようにこの用語が使われているが、「定着性」とは一体何なのか。どのようなメカニズムによって発生する現象なのか、改めて考えておく必要がある。と同時に福利厚生との関係性も確認したい。

Retentionという原語自体の意味は、保留、保持、維持である。それが経営学において、人的資源管理論では従業員を組織内に留めおくこととして「employee retention」として使われ、マーケティングでは自社商品に対する顧客維持として「customer retention」として用いられている。つまり共通することは、組織に対して個人を繋ぎ留めている状態を表現している。

では、この「繋ぎ留め」をどうすれば実現できるのか。

定着性に関する研究の歴史は古い。わが国では尾高(1963)が独自に行った帰属意識研究が嚆矢であろうか。これは日本人労働者の高い定着性、勤勉性の解明を試みた研究である。彼は「帰属意識または帰属性とは、ある集団の成員が、たんに形の上で、それに所属しているだけでなく、心から、つまり生活感情の上でも、その成員であり、その集団を自分の集団、自分の生活根拠として感じる度合いをさす」と記している。

この定義のなかの「生活感情」「生活根拠」と

いう点に筆者は、福利厚生との接点が存在することを強く感じている。

定着を実現するような従業員の良好な帰属意識を形成させるためには、福利厚生支援によって影響される生活感情を抜きにしては考えられないと注目しているからである。福利厚生の本質的機能とは「組織と個人」「仕事と生活」との間に良好な接点を形成し、両者の建設的な関係性を維持することである。

また、この帰属研究で尾高は、「その集団への満足感や信頼感、その一員であることのため感じる誇り、集団への支持」などを帰属意識を構成する要素としている。それらの要素概念が両者間に形成される潤滑油であり、接着剤となるわけである。そしていずれもが今日の福利厚生の目的概念となっているわけである。

半世紀以上、以前にわが国で独自に展開されたこの実証研究は、後述するが、その後米国などで展開される「組織コミットメント」研究にも先駆ける優れた研究とされている。

定着性と表裏を成す離職

定着性に関する研究は離職研究と表裏を成している。つまり、帰属意識や組織コミットメント研究のような積極的な定着をとらえようとするものと、離職抑制という視点で、いわば消極的な定着を考える2つのアプローチになる。こちらも福利厚生との関係が深いので概観しておこう。

従業員の企業からの自発的離職 (voluntary turnover) を解明しようとする試みは、労働経済学、社会心理学、組織行動論等々、様々な学際的なアプローチがなされてきた。

経済学での離職メカニズムに関する歴史的な研究としてはG. Becker (1964) の業績がある。彼

は人的資本研究のなかで「企業特殊的熟練」が転職等によって持ち出せない、つまり現在の勤務先で蓄積したスキルがその企業だけで通用する特殊なもので、他の企業では通用しないものであることから、可撤的でなく、たとえ転職したとしても現在のような賃金水準の再現が難しいために、転職に対するリスク意識を高めるのであるとした。結果、離職を思い留まらせ定着させる要因となる、というメカニズムを提示した。

また同時期には、社会学者であるH.S.Becker (1960)が「サイド・ベット理論 (side-bet theory)」を提唱し、離職行動の要因研究が行われた。これは年功的な賃金や福利厚生等の付加給付といったサイド・ベット (付属的な賭け) が、先の企業特殊的熟練と同じく従業員にとって可撤性のないものであることから、離職によってそれらを取り返しのつかない埋没費用 (sunk cost) となってしまうことから、やはり離職を抑制することになったとした。せっかくの賭け金 (勤続、既得権益) を放棄してしまうことを嫌うだろうというわけである。

ここで福利厚生 (benefits) の存在が明記されている点で、尾高 (1967) よりも早く福利厚生の定着効果の理論的メカニズムが明確に示された最初の研究ともいえるだろう。

これらはいずれも労働者の賃金や福利厚生といった金銭的報酬という経済的側面に焦点を当てた離職-定着のメカニズムといえる。しかも、経済的価値のある「何か」を失うことの損失、リスク意識が離職を抑制するという、いわば何か「人質」的なものを取れば従業員の離反を抑制できるといふ発想が根底にあるようだ。印象的だが、功利的、合理的な欧米人の発想が根底にあるように感じる。

職務満足度と離職意向の関係性

一方、社会心理学や経営学ではもう少し幅広く、賃金や福利厚生といった経済的側面だけではなく職務満足や組織コミットメント、負債意識といった仕事の内容や職場に対する従業員の主観的評価や感情に着目した研究が数多く蓄積されてきた。

例えば、Porter and Steers (1973) やMobley et al. (1979) らによって従業員の離職意向が性・年齢や賃金、労働時間といった客観的な要因だけ

ではなく、個々の主観としての職務満足 (job satisfaction) が左右することを検証した。

その後、離職行動を予測するための先行要因としての職務満足の不安定性から、より安定的で予測性に優れる組織コミットメント (organizational commitment) が注目されるようになる。Mayer&Allen (1991) は組織コミットメントには所属組織への愛着、つまり好きか、嫌いかという次元での情緒的要素、組織を離脱することによる損失意識から形成される功利的要素、さらには組織への恩義に対する返報義務などから形成される規範的要素の三次元から成るものとし、いずれもが離職・定着行動を左右する要因となることを示した。

この他にも定着・離職行動の要因として数多くのアイデアが研究対象となってきた。まず「人-環境適合研究 (Person-Environment Fit)」として総称される分野がある。離職やメンタル不全を誘発する様々な職場という環境次元と、個人との不適合に着目した研究群である。組織風土や企業文化といった組織特性と個人との相性が早期の離職行動を左右すると考えるものである。

確かに、学卒採用では高校・大学といった「教えられ」「大切にされる」世界から、自らの力、努力で組織や顧客への貢献を「求められる」世界への転換には、不適合が生じることは避けられないだろう。

この不適合を個人が受け容れられるレベルに制御できるかが、企業に問われる。新入社員向けに様々な歓迎イベントが企画されているが、まさにこの不適合対策である。

最近の筆者のお勧め施策は“焼き火BBQ”である。ある地方企業が恒例としてする歓迎イベントで、既存社員と新人が焼き火を眺めながら飲食、談笑できる時間を取ることが、本音で語り合う効果があり、一気に不適合が低減する効果をもたらすらしい(?) のである。

組織風土や企業文化といったものは、短期間の就職活動では学生には、なかなか読み切れないものである。また、既存社員にとっても明確には意識せず醸し出すもので、入社直後には両者の違和感の原因となりやすい。

焼き火BBQだけでそれが和らぐならばありがたい。