

Well-being Report

2022

保健同人社
健康白書



Your Well-being Coach

保健同人社

HOKENDOHJIN

目次

- ▶ 社長挨拶
- ▶ 保健同人社のブランドステートメント/MVV
- ▶ 健康経営宣言
- ▶ 健康経営推進体制
- ▶ 健康経営の取組
- ▶ **課題1 「生活習慣の変化に対する支援」**
 - ① 禁煙施策
 - ② 食事支援
 - ③ 心とからだの健康増進・産業保健の強化
- ▶ **課題2 「コミュニケーション活性化」**
 - ① 運動イベント
 - ② 運動の奨励
 - ③ 広報の強化
- ▶ **課題3 「ワークライフバランスの適正化」**
 - ① フレキシブルな働き方1
 - ② フレキシブルな働き方2
- ▶ 取組の効果検証

ストレスチェック「HoPE サーベイ」とは？

- ▶ 総括／今後の目標について

ヘルスケアアプリ「みんなの家庭の医学」とは？

経済産業省ならびに日本健康会議において優良な健康経営を実践している法人として「健康経営優良法人2022 大規模法人部門（ホワイト500）」の認定を受けました。



社長挨拶

創

業者大渡順二は大戦の最中に当時の国民病であった結核を患い、その闘病体験から「患者のために、医療を科学する」患者学を提唱し保健同人社を立ち上げました。患者の人権と生命を守る強い正義感から実践された活動は当時結核療養の大きな指標となりました。また、一貫して患者の立場から医学・医療・健康問題に向き合い続けるなかで特筆すべきは、我が国で初めて“人間ドック”のアイデアを開発し創設したことでしょう。当社の「願ひ」にある「結核を科学しませう」という言葉は、その時代にあった生きた情報を新しいサービスと共に発信し続ける先駆者的精神に基づいています。当社は、健康を願うその創業の精神を忘れません。当社の健康宣言は、特別なものなのです。IT環境も劇的に向上する中、常に健康イノベーションと科学的エビデンスを意識した健康増進策を、先駆者的に社内外に提供することを目指します。その実現のために、当社は、従業員とその家族の健康を願い、会社そのものが健康であることで初めて国民の皆さまへ健康への熱い思いが伝えられると考えます。それを、実践できる会社です。私たちは世に健康増進策を提供する会社であるという意識を強く持ち、その提供者でもある社員及び家族のWell-being*の実現に努めてまいります。また社員の働く環境改善に取り組むことは、経営基盤強化の重要な要素と位置付け、継続的に推進してまいります。

代表取締役社長 兼 CWO(最高Well-being責任者) 段塚 忠宏



*Well-being：身体的・精神的・社会的に健康で幸福であること

SLOGAN & STATEMENT

暮らしを、職場を、社会を、Well-beingに。

日々の暮らしの中で、誰もが自然とWell-beingを実感できる —
それが私たちがめざす社会の姿です。

保健同人社は、「Your Well-being Coach」として、
科学に基づく先駆的なサービスによって社会が抱える課題を本質的に解決し
Well-beingの輪をつなげ、広げていきます。

暮らしを、職場を、社会を、今よりもっとWell-beingに。

※「Well-being」とは、身体的・精神的・社会的に良好であることをいい、
生きがいや働きがいを感じながら、人や社会とよい関係を築けている状態を表します。



MISSION 暮らしだけで「Well-being」を実感できる社会へ

「Well-being」とは、身体的・精神的・社会的に良好で生きがいや働きがいを感じながら人や社会とよい関係を築けている状態であること。一人ひとりの「Well-being」は、家族や仲間、企業・団体へつながり、やがて社会全体へと広がります。保健同人社は、創業の精神である科学に基づくサービスの提供を通じて、人々が暮らしのなかで、自分らしい「Well-being」をデザインし、実感できる社会をめざします。

VISION Your Well-being Coach

「自分または誰かのWell-beingを願うすべての人々を、それぞれが望む場所・めざす先まで送り届ける」それが、私たちの使命であり目標です。保健同人社は、社会が抱える課題や悩みに寄り添い、「疾病予防」や「健康経営」など、時代のニーズに沿ったWell-beingソリューションを提供します。

VALUE 3つの「カクシン」

確信：Evidence Based

科学的根拠に基づいた確かなサービスと情報を発信します。

核心：Essential

ユーザーの課題やニーズの本質を捉え積極的に解決します。

革新：Innovative & Creative

独創的で革新的なサービスを時代に先駆けて提供します。

健康経営宣言

保健同人社は、従業員の健康増進こそ新しい価値を創造する資源になると捉え、科学的根拠に基づいた健康イノベーションを、時代に先んじて発信し続ける企業をめざします。

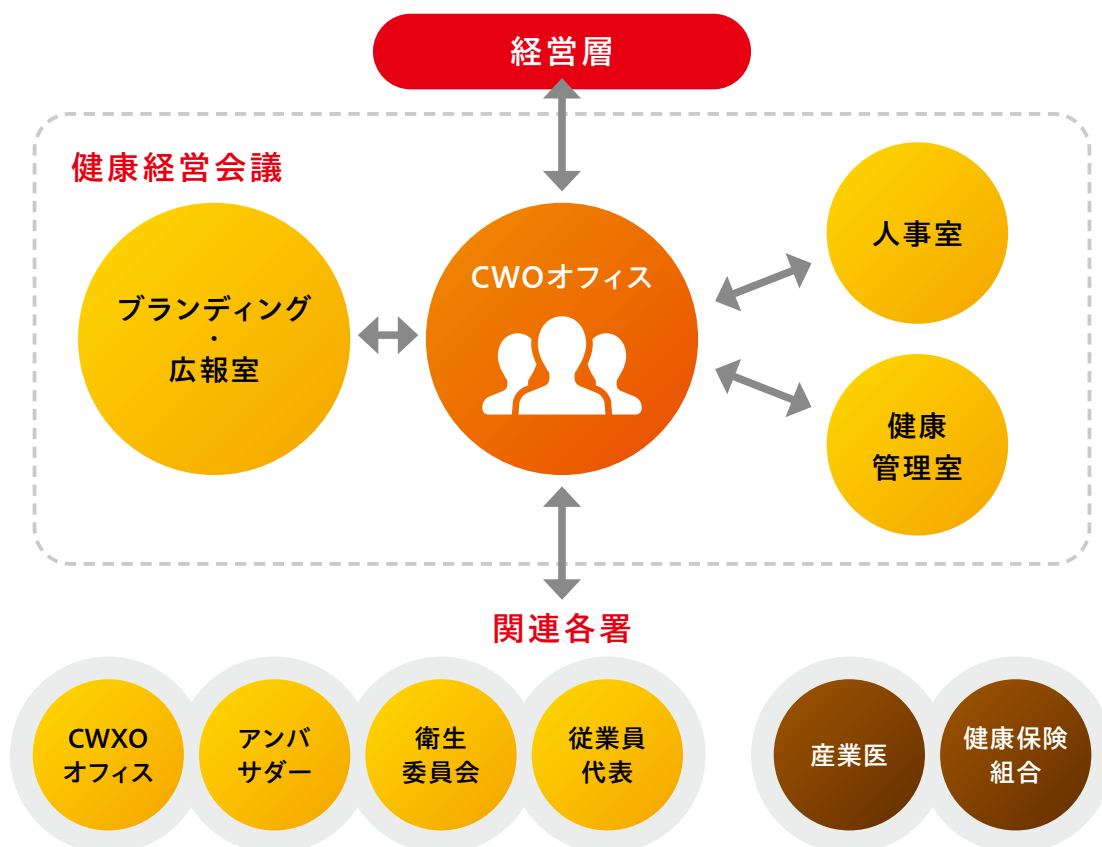
保健同人社の健康経営

- 1 従業員とその家族の、
Well-beingの実現を継続的に支援します
- 2 いきいきとした組織で従業員が活力をもって
働けるような職場環境づくりを推進します
- 3 健康経営推進に関するエビデンスを
社会に還元します

保健同人社の従業員

- 1 私たちは、自身と家族の健康リテラシーの
向上に取り組めます
- 2 活発なコラボレーションの下、
より専門性と信頼性の高いサービスを展開します
- 3 失敗をおそれず前向きにチャレンジし、
新しい価値を生み出し続けます

健康経営推進体制



1. CWO（最高 Well-being 責任者）を代表取締役社長が担い、CWO オフィスと人事室、健康管理室、ブランディング・広報室が中心となり、各種施策の企画・立案・実行を行う。
2. 推進に当たっては、CW XO オフィスやアンバサダーなどの健康経営を主軸とした組織・メンバーと協働して行うほか、衛生委員会、従業員代表から意見の吸い上げを行い、社員の意見を取り入れていく。また、産業医や健康保険組合と当社の健康課題について意見交換をし、中長期的な方針を協議していく。

※ CW XO オフィス…社屋移転に伴うオフィス設計、働き方改革等を担う組織。

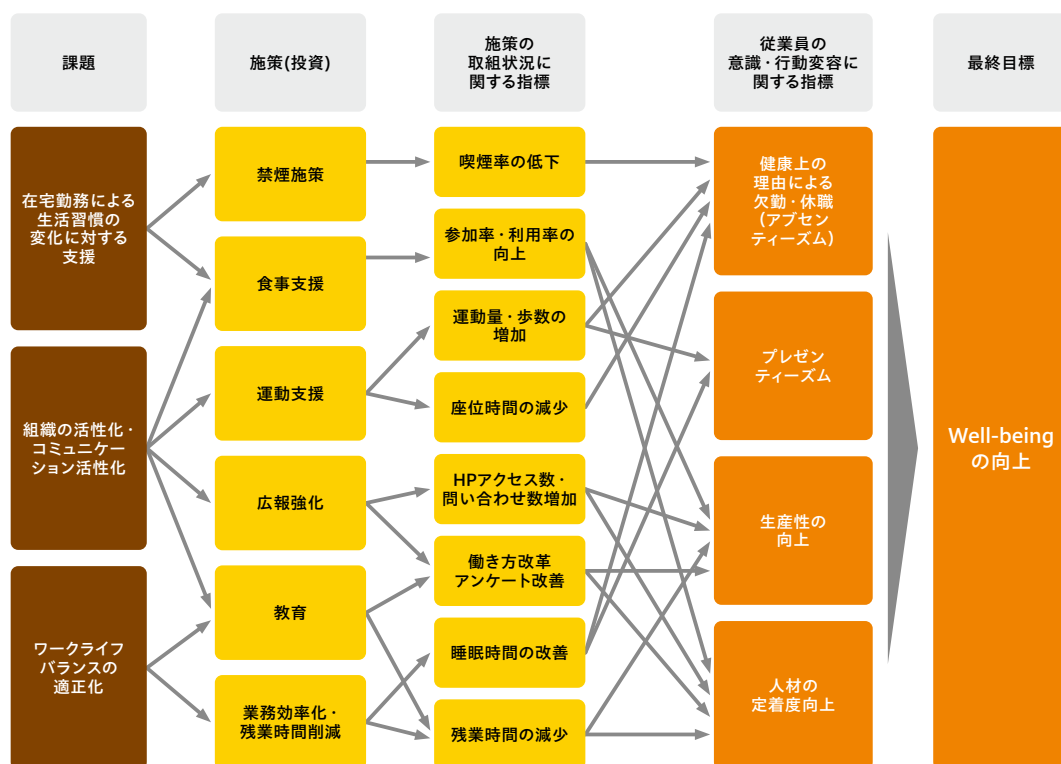
※ アンバサダー…健康経営推進に当たり各職場での意見聴取や意識醸成を担うメンバー。



健康経営会議メンバー…CWO オフィス、人事室、健康管理室、ブランディング・広報室が連携し、保健同人社の健康経営推進に取り組んでいます。

健康経営の取組

健康経営全体の目標を、“従業員およびその家族の Well-being の実現”と定め、独自指標による目標を設定しています。従業員が安心していきいきと活躍できる組織を目指し、各施策に対しての効果検証を行っております。



2020年度より健康経営宣言と推進体制を新たにし、従業員や組織の課題に基づく施策の実行を行っています。

課題の一つ目は、在宅勤務による生活習慣の変化です。2020年4月より在宅勤務を導入し、働き方が柔軟になった一方、食生活や運動、喫煙などの生活習慣の課題が浮き彫りとなりました。二つ目は、組織のコミュニケーションについてです。従来の本社ビルでは部署ごとにオフィスが分かれており、部署間のコミュニケーションが十分とは言えませんでした。2021年3月のオフィス移転をきっかけに、組織活性化の施策を強化し、インナーブランディングに注力しました。三つ目は、ワークライフバランスの適正化です。事業の変革に伴い、全社的に残業時間が増える傾向が続いたことから、人事制度や管理職教育を見直しました。

本書では、2020年度～2021年度に取り組んだこの3つの注力課題を中心に、施策とその結果についてご紹介します。

1 禁煙施策

取組内容

世界記念デー（5月31日）に合わせ、喫煙者・非喫煙者を問わず全社員に対して実態調査を行いました。その結果、過去に喫煙経験があり、禁煙に成功した人が約 25 %いたことが分かりました。禁煙成功者のタバコをやめたキッカケや工夫についての経験談についても調査し、事例として共有しました。

さらに、従来より健康コンテンツ制作を得意とする社員が多いという特性を生かし、禁煙にまつわる川柳・コンテンツを募り、社内広報に活用しました。

また、喫煙者に対しては保健師の面談・複数人でのグループ面談を行い、個別の課題についてヒアリングしました。禁煙にかかわる器具の購入についても事業所補助（禁煙外来の個人負担の費用全額補助、薬局での禁煙補助剤購入の全額補助）を開始し、禁煙の取組を支援しています。

◎社内から寄せられた作品の数々



ポスター

標語

- ・ まずは 本数増やさぬよう
1本でも減らせるよう 少しずつの取組を
- ・ あと1本 その思いが もう10本
- ・ 禁煙をしても絆はかわらない

川柳

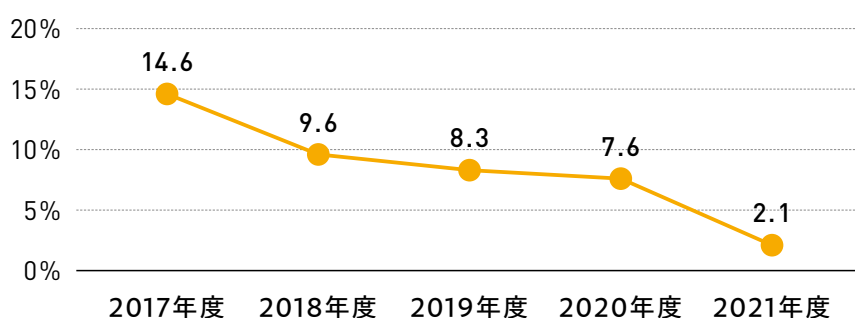
- ・ 対コロナ わすれちゃいけない 禁煙も
- ・ 禁煙中 何度も捨てた 19本
- ・ 喫煙後 席に座ると 人が立つ

目標／成果

喫煙率は過去5年間で大幅に減少しました。

今後も喫煙率の低下を目指し、制度仕組みづくりと保健師による個別面談を行ってまいります。

喫煙率



2 食事支援

取組内容

置き社食

朝食を毎日食べる習慣がない従業員が約15%おり、また一部の部署では24時間交代勤務のため食生活が不規則になりがちという課題の解決のため、2020年10月より、24時間利用可能なサラダ・総菜などを備えた冷蔵庫・冷凍庫を設置しました。費用は一部会社負担で、社員はどれでも1品100円で購入できます。交代勤務の社員を中心に、半数以上の社員が利用しています。



サラダやサンドイッチなどの軽食を置き食として常備

スマートミール週間

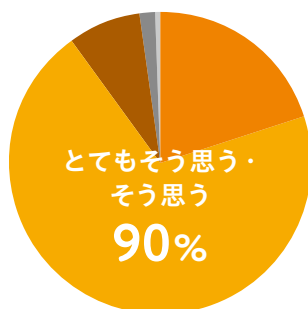
2020年より年に1回、本社希望者にスマートミール弁当(※)を提供し、試食会を行いました。参加者は本社の約6割に上り、約90%の従業員が「健康的な食事への理解が深まり、普段の生活にも生かせそうだ」と回答しました。またこの機会に併せて、管理栄養士が作成したリーフレットを配布し、日ごろの食生活において気を付けるポイントについて理解を深めました。



従業員に大好評のスマートミール

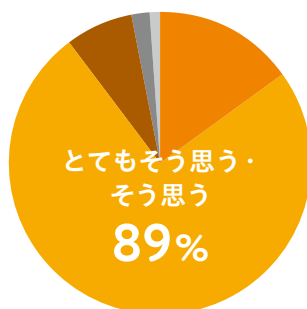
※スマートミール弁当：栄養素バランス、エネルギー量、塩分相当量などの一定の基準をクリアし、認証を受けた食事

Q 「健康的な食事」への理解が深まりましたか？



とてもそう思う
そう思う
どちらでもない
そう思わない

Q 得たことが、普段の食事にも生かせそうですか？



とてもそう思う
そう思う
どちらでもない
そう思わない

事後アンケートの結果より



管理栄養士監修のリーフレット

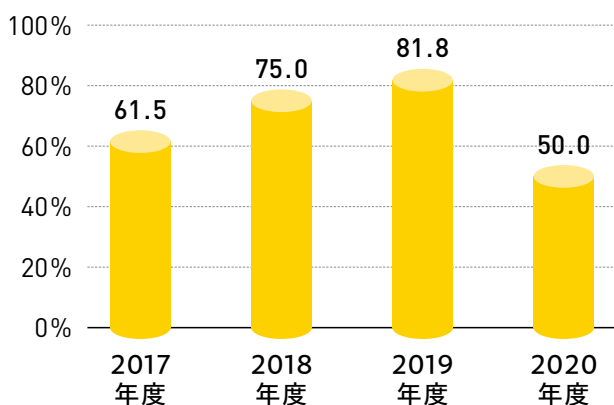
3 心とからだの健康増進・産業保健の強化

取組内容

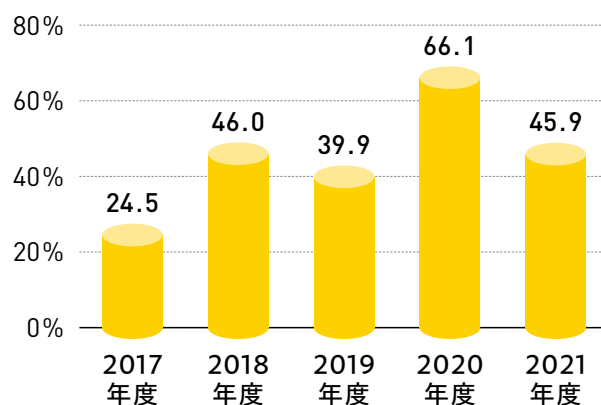
環境が大きく変わる中、心とからだの健康増進は生産性を保つ土台です。当社では従来より特定保健指導の実施を重点的に行っています。健康保険組合との連携により、外部保健師による保健指導を社内にて実施しています。就業時間内に受けられるよう職場の配慮も行っています。また2020年度より、保健師による全員面談を開始し、不調者の早期発見・早期対応だけでなく、自身の健康への意識をより高めていただくよう、ヘルスリテラシー向上に努めています。さらに感染症対策として、風しんとインフルエンザの予防を強化しています。第5期予防接種の対象となる男性従業員が、抗体検査（および結果により予防接種）を受けやすいよう就業時間内の受診を認めています。また、インフルエンザ予防接種は社内での実施を開始、費用は一部健康保険組合が補助し、接種率向上に努めています。

目標／成果

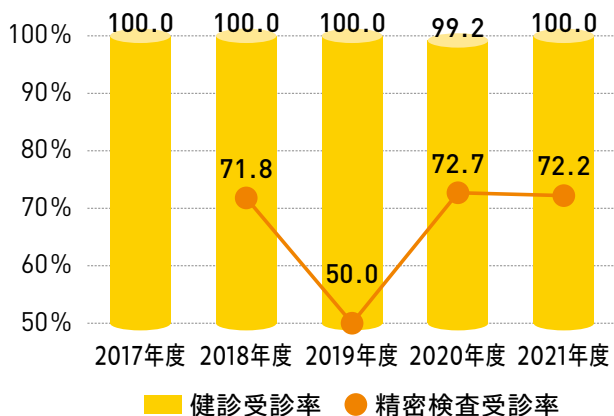
特定保健指導実施率



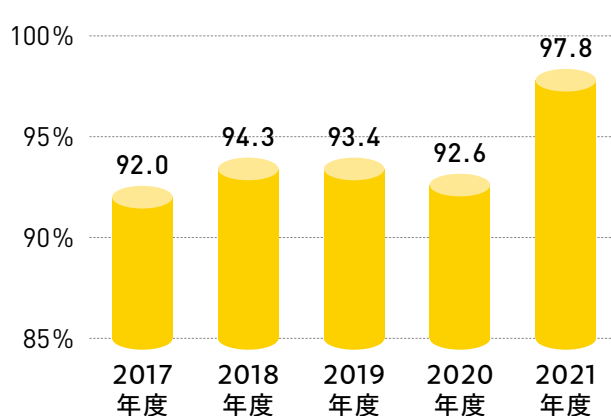
インフルエンザ予防接種率



健診受診率と精密検査受診率



ストレスチェック受検率



1 運動イベント

取組内容

活動量Upキャンペーン

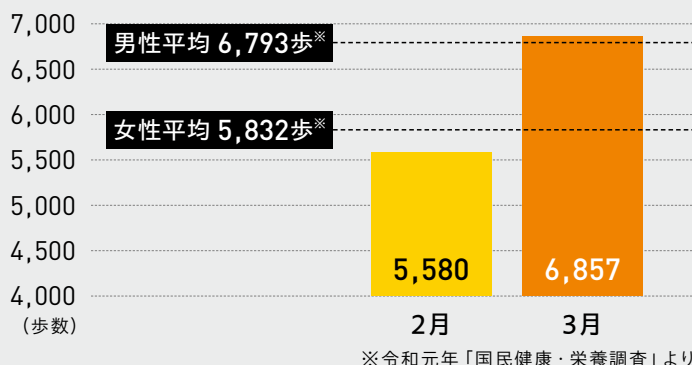
2021年2月～3月にかけて、「活動量Upキャンペーン」と称し、希望者を対象に歩数記録による運動奨励を行いました。社内コミュニケーションツールを活用して日々の歩数を各自で入力し、6～7名のチームごとで合計数を競いました。その結果、全体的な平均歩数が上がり、在宅勤務時の運動不足解消に効果的であることがわかりました。また運動イベントを通して部署を超えたコミュニケーションが生まれ、職場の活性化にもなりました。

参加者へのアンケート結果

Q 参加者の感想（一部抜粋）

- 室メンバーで話題になり、コミュニケーションのキッカケになりました！
- ちょっと外に出てみようという気になりました！
- 在宅の日にいかに運動するかを考えるようになった

◎1日平均歩数の推移



ラジオ体操

運動不足改善のため、2021年9月に週1回のラジオ体操月間を設けました。本社出社メンバーはオフィスにて、在宅勤務者や支局社員はオンラインにて参加しました。



本社オフィスにて



段塚社長も社員とともに参加

2 運動の奨励

取組内容

「Well-being」を自ら実証する拠点となるオフィスづくり

働きながら自然と従業員のWell-beingを実現できる「健康経営オフィス」を目標に、2021年3月に新オフィスをデザイン、移転しました。 オフィスには、社内の医療専門職の知見・スキルを結集して具現化した25の健康施策を導入。既製のツールだけではなく、オリジナルの様々な仕掛けを考案・実現しました。従業員は業務をしながら自身の健康増進のために積極的に活用しています。



◎働きながら自然とWell-beingを実現する25の施策

健康施策によって 期待できる健康効果

- 腰痛予防 ●活動量アップ ●筋力アップ ●肩こり・首こり予防 ●ストレス解消
- ★体幹を鍛える ★姿勢を正す ★体の歪み改善 ★眼精疲労対策 ★セルフチェック
- ▲健康リテラシーの向上 ▲食生活改善 ▲感染症予防

①② 自動昇降デスク



自身で高さ調節可能。立位は腰痛対策に有効。2カ所に設置。

③ 見上げたくなる天井1



自然をモチーフにしたイラストを見上げて、肩こり予防。

④ ストレッチを促す鏡



4種類のストレッチをイラストで紹介。鏡の前でエクササイズ。

⑤ ぶら下がり会議 ツール



ぶら下がってリフレッシュしながら、会議を効率良く。

⑥ バイク



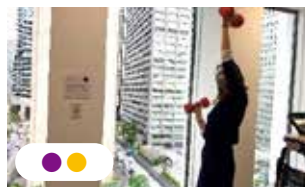
PC作業をしながら、ペダルをこいで体力アップ。

⑦ トレッドミル



自身のペースで走ったり、歩いたりしながら仕事の発想をする。

⑧ ダンベル



重さは3種類。ほかのツールと組み合わせて使用も。

⑨ 卓球台



執務も可能な本格卓球台。社員同士の交流にも。

⑩ 体幹を鍛える椅子



座って仕事をしながら体幹が鍛えられる椅子。

⑪ 姿勢がよくなる椅子



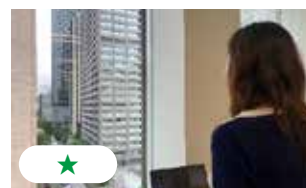
姿勢の改善や骨盤のゆがみの改善が、自然とできる椅子。

⑫ 斜めに体を支える椅子



「立つ」「座る」の中間を実現し、動作範囲が広がる。

⑬ 眼精疲労対策



窓から遠くを眺めて、目を休めることを促進。

⑭ 立ち会議スペース



立つことで打合せを効率的にし、コラボレーションを促進。

⑮ 足跡ナッジ



自然に歩幅を広げることを促す身長別足跡マーク。

⑯ 体組成計



靴のままで計れる体組成計測器具で、簡単セルフチェック。

⑰ 血圧計



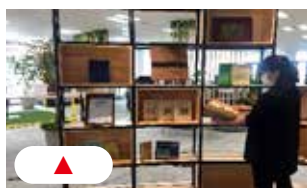
オフィスでも血圧を計測し、日々の健康管理に役立てる。

⑱ デジタルサイネージ



健康情報コンテンツを配信し、健康意識を高める。

⑲ ライブラリー



健康リテラシーを高める書籍の閲覧が可能。

⑳ 置き食



食生活のリズムやバランスを整える軽食を常備。

㉑ 見上げたくなる天井2



ウォーキングマップを見上げて肩こり・首こりを予防。

㉒ 緑化棚



緑を目にすることで、目の疲れを緩和、集中力をアップ。

㉓ 足を乗せる運動器具



執務を行いながら、足の筋力をアップ。

㉔ 体の歪み分かる鏡



鏡に貼ったマス目で、体の歪みを自身で確認。

㉕ 体温計つき顔認証システム



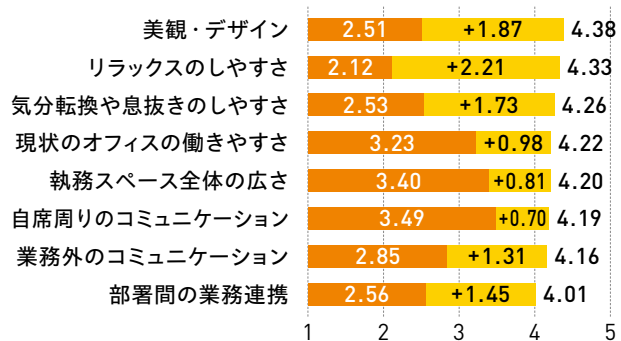
体温計測やマスクのチェックで感染症対策も可能。

目標／成果

移転後に行った社内アンケートの結果、従業員の満足度は向上し、健康への意識が高まったことがわかりました。健康施策の継続利用促進や、オフィスにおける座位時間減少のための施策が、今後の課題となっています。

満足度

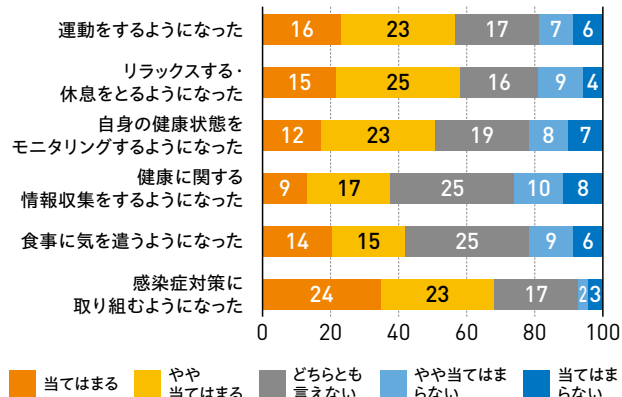
リラックスや気分転換、働きやすさ、コミュニケーションで満足度が大幅に向上した。



移転後の健康への意識の変化 (N=69)

健康への意識

運動量の増加、自身の健康状態をモニタリング、リラックス・休養面で向上。



3 広報の強化

取組内容

「社内報」の配信

社内の情報共有強化やコミュニケーション促進、健康リテラシーの向上を目的に社内報の発信を開始しました。

社内サイネージおよびコミュニケーションツールにて発信し、月1回更新。健康増進に関する声掛けや健康経営関連イベントの案内等を従業員へ周知しています。



コーポレートサイトリニューアル

健康経営宣言、推進体制、健康経営への取組状況について、社内外へ発信するためのコーポレートサイトをリニューアル。UIデザインを向上し、内容面、ビジュアル面とも、より訴求力の高い情報開示を実現しました。



目標／成果

社内向け

社内報にて発信した健康経営関連のテーマは

- 健診の受診勧奨
- オフィスの健康施策利用促進
- 健康相談窓口の案内
- コミュニケーション促進イベント周知
- 禁煙
- 座位時間の減少啓発…

など多数。中でも「健診」については、受診率100%を達成しました。

社外向け

コーポレートサイトにて、健康経営推進の取組状況、従業員の働き方に関する情報、オフィスにおける健康施策、Well-beingへのアクションについて発信。健康経営関連ページのPV数は、リニューアル月に前月の約2.5倍となりました。

1 フレキシブルな働き方 1

取組内容

時間関連制度の導入

- ・時差出勤勤務制度を導入（2020年3月1日付 ※フレックスタイム制度の新設に伴い2022年3月31日付廃止）

コロナウィルス感染対策として導入しました。所定勤務シフト以外に7時30分始業の早出シフトと、10時始業の遅出シフトの3シフトで運用しました。

- ・1時間単位の有給休暇取得制度の導入（2020年10月1日付）

1日や半日まで必要としない要件対応を可能にし、ワークとライフのメリハリを一層向上させることを企図して導入しました。

- ・中抜け時間制度の導入（2020年10月1日付）

コロナ禍にかかわらず、働き方改革の一環で在宅勤務を推奨する方向性を打ち出したことを受け、主に在宅勤務時に、勤務時間の途中に勤務を中断する必要がある場合、一日の所定労働時間は変更せず、勤務の開始または終了時刻を変更できる中抜け制度を導入しました。

- ・フレックスタイム制度の導入（2022年4月1日付）

目標／成果

新制度を活用し、ワークライフバランスを重視したフレキシブルな働き方が社員に浸透しています。

[参考] 2021年4月1日～2022年3月31日 時間有給休暇取得実績

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
対象社員(人)	88	89	89	89	89	89	89	89	89	91	91	93
取得社員(人)	18	12	19	20	16	12	14	19	18	18	22	24
延べ取得時間	47	31	48	48	38	24	39	46	51	66	83	85

2 フレキシブルな働き方 2

取組内容

在宅勤務の本格導入

- 2020年3月** 新型コロナウイルス感染拡大の予兆を受けて、BCPの観点でプライオリティの高い業務に従事していた社員9名を対象にパイロット運用
- 2020年4月** 第一次緊急事態宣言の発令とともに電話相談職員を除くすべての社員に在宅勤務の適用を開始。緊急事態宣言発令期間中は、出社率30%を目標に設定
- 2020年7月** 第一次緊急事態宣言適用終了。在宅勤務が問題なく軌道に乗ったことと、コロナウィルス感染脅威が完全に払拭されていないことから、目標率を定めず、組織・個人の裁量で在宅勤務制度を継続することを決定し、当運用は現在に至る

健康増進手当

- 2020年10月** 在宅勤務時の環境整備を含めた業務ストレスの軽減や健康増進に資する補助を目的に、全従業員を対象に、月額4,000円の健康増進手当の支給を開始

目標／成果

新型コロナウイルスの感染状況にかかわらず、在宅勤務は常に6～7割と、新しい働き方が従業員に定着しました。

[参考] 2021年度 事業部別在宅勤務率

	年度平均	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
健康経営事業部	70%	67%	69%	64%	72%	72%	73%	71%	73%	66%	70%	73%	75%
疾病予防事業部	73%	67%	75%	71%	69%	81%	77%	72%	73%	66%	73%	75%	72%
カウンセリングセンター	16%	21%	17%	16%	12%	14%	13%	17%	9%	14%	14%	25%	21%
コンテンツセンター	85%	80%	84%	86%	83%	87%	87%	84%	83%	77%	83%	89%	94%
経営企画部	60%	53%	53%	61%	57%	60%	61%	62%	59%	59%	60%	65%	67%
デジタル開発部	87%	82%	89%	89%	86%	90%	86%	88%	88%	86%	88%	90%	80%
全社	66%	63%	66%	65%	66%	70%	69%	68%	68%	63%	67%	71%	72%

プレゼンティーズムとエンゲージメントの推移

健康経営推進の評価指標として、プレゼンティーズムとエンゲージメントについて継続的に測定を行っています。

プレゼンティーズムとは、出勤しているにもかかわらず、心身の何らかの不調により本来の生産性を十分に発揮できていない状態を指します。欠勤（アブセンティーズム）よりも労働生産性損失への影響が高いともいわれるため、健康投資によりこの改善を図ってきました。

2020年9月には86.9%でしたが、およそ1年後の2021年10月には88.8%と、1.9ptの改善が見られました。これは金額に換算すると828万円の改善効果になります（※令和2年度国税庁民間給与実態調査より、平均年収436万円とした場合）。

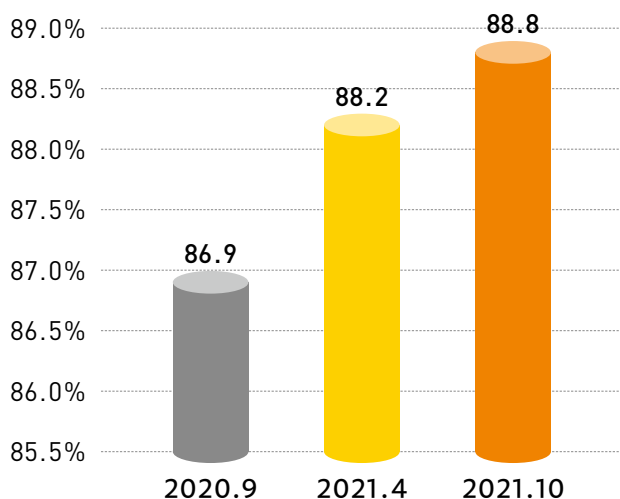
特にオフィスが移転して働く環境が大きく変わった2021年4月時点で大幅に改善し、その後も改善傾向が続いていることが分かりました。オフィス内の健康仕掛けや健康イベントへの参加による効果として、心身の不調による生産性低下が改善傾向にあると言えます。

一方、エンゲージメントについても同時期より効果測定を開始しました。エンゲージメントの要素を「組織への愛着」「役割の遂行」「仕事に対する向上心」と定義し、健康度や働き方が改善することで業務パフォーマンスとしてのエンゲージメントが向上し、組織や個人の活性化につながると考えています。

測定の結果、この1年間では各項目によって経過に差があり、必ずしも改善傾向ばかりではないことが分かりました。エンゲージメントの改善には、心身の健康やワークライフバランスだけでなく、組織内の人間関係や業務も大きく影響すると考えられます。今後も取組を通して影響要因を分析し、改善を図っていきます。

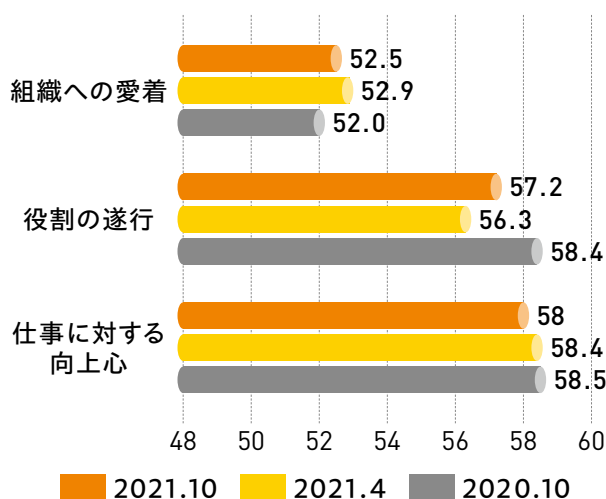
なおプレゼンティーズムの測定方法は東大1項目版を採用し、エンゲージメントは当社研究調査にて開発した独自尺度を採用しています。いずれもストレスチェック「HoPE サーベイ」を用いて測定をしています。

プレゼンティーズム



※数値は高い方が良好であることを示す。

エンゲージメント尺度



※数値は高い方が良好であることを示す。

ストレスチェック「HoPE サーベイ」とは？

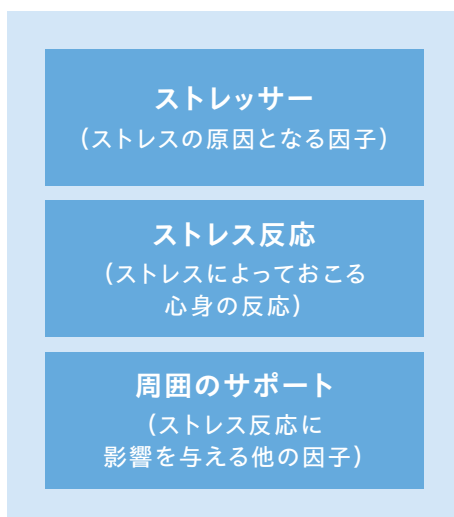
当社が2021年に開発した、“人材の定着度”と“生産性”を可視化することができるストレスチェックツールです。

職業性ストレス簡易調査票の57問とオリジナル尺度23問の合計80問で構成され、オリジナル尺度では、「人材の定着度」（成長できる職場×心理的に安全な職場×認められる職場）と「生産性」（組織への愛着×役割の遂行×仕事に対する向上心）の状態を知ることが可能です。このオリジナル尺度を活用し、部署や事業所、性別や年代など様々な視点から、組織の「離職リスク」を分析することができます。

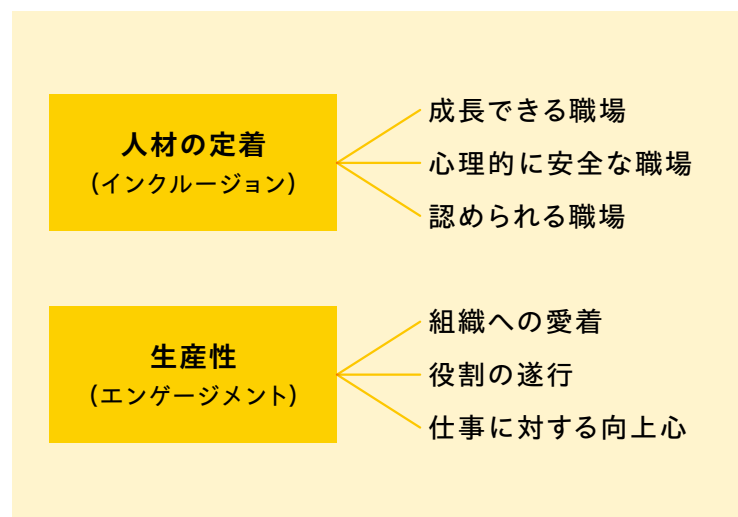
さらに、身体的×社会的×精神的の3つのスコアを掛け合わせ Well-being の状態を表す「Well-being スコア」が測定されます。従業員の Well-being の向上は、組織の Well-being の改善にもつながります。「Well-being スコア」を経時的に測定することで、組織改善が定量化し、健康経営推進の指標とすることも可能です。



職業性ストレス簡易調査票



オリジナル尺度



ストレスチェック実施後の取組について

ストレスチェックの実施後には、管理職へのフィードバックを行っています。得られたデータを基に組織の職場改善に活用しています。



総括／今後の目標について

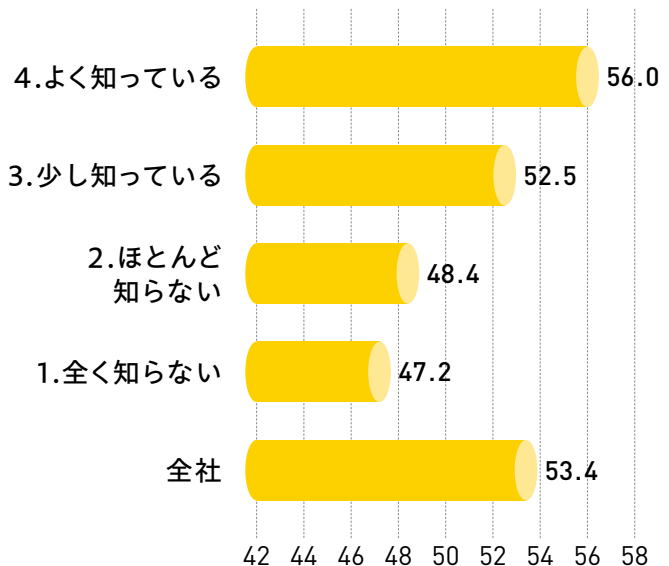
当社では健康経営の最終目標を組織と社員のWell-beingの向上と位置づけています。Well-beingの指標はストレスチェック「HoPEサーベイ」にて測定できる“Well-beingスコア”を用いており、社員の意識との関連も含めて調査しています。

健康経営への理解度とWell-beingの関連を分析すると、社内の推進や健康経営の目的について理解がある方ほどWell-beingスコアが高いことが分かりました。引き続き健康経営を行う目的について周知し続けることが社員のWell-beingにもつながると考え、トップメッセージを発信していきます。

同時に、職場内の浸透を高めるためアンバサダーの活用や衛生委員会での意見収集も積極的に行います。

Well-beingスコア

Q 当社が健康経営について何を目指しているか理解していますか？



※数値は高い方が良好であることを示す。

■在宅勤務による生活習慣の変化について

喫煙率は一定の改善傾向にあり、積み重ねた施策の効果といえます。一方、特定保健指導や精密検査受診率には改善の余地があり、社員が早期発見・対処の行動がとれるような意識づけや環境整備が必要と考えています。

■組織のコミュニケーションについて

オフィスの仕掛けやインナーブランディングなどのコミュニケーション施策の実施により、社内交流が活発になりました。これらの活動が一時的なものにならないよう、今後も継続的に活用していくことが重要と考え、より定量的な効果検証を進めます。

■ワークライフバランスの適正化について

勤務制度が柔軟になったことで、社員の様々なライフスタイルに合わせた働き方を実現することができました。今後も育児、介護、通院等、それぞれの状況に合わせた勤務時間シフト選択による業務効率向上を目指します。一方で労働時間の適正化にはまだまだ課題があります。非効率な業務で生じていた分の残業時間の削減に向け、取組を継続します。

これらを踏まえ、今後はさらに社員が自律的に行動を起こせるよう、一人一人のヘルスリテラシーの向上を図ります。ヘルスケアアプリ「みんなの家庭の医学」を活用した日々の健康情報の取得や、歩数ゲームの活用によるコミュニケーション促進など、社員の健康への関心が高まるような施策を実施し、目標であるWell-beingの向上を実現してまいります。

ヘルスケアアプリ

「みんなの家庭の医学」とは？

1969年創刊の家庭医学書『家庭の医学』をアプリ化。書籍としての辞書機能だけでなく、健康相談事例コンテンツや医療専門職に相談できる健康相談、家族も一緒に利用できる家族機能、歩数ゲームなど、さまざまな機能を搭載。ユーザーやその家族の健康をサポートするヘルスケアアプリ。



機能 1

医療の専門家が監修したコンテンツ 家庭の医学+、みんなのお悩みQ&A

1969年創刊の家庭医学書『家庭の医学』をアプリ化。書籍としての辞書機能だけでなく、健康相談事例コンテンツや医療専門職に相談できる健康相談、家族も一緒に利用できる家族機能、歩数ゲームなど、さまざまな機能を搭載。ユーザーやその家族の健康をサポートするヘルスケアアプリ。



機能 2

医療の専門家が健康の悩みに対応 からだところの健康相談

コンテンツでは解決できない健康の不安・悩みは、アプリから医療の専門家に相談可能。すぐに相談したいときは電話、直接話しにくいときはメール、自分の都合に合わせて相談したいときは予約、と3つの手段で、自分ひとりでは解決できない悩みに対応。



機能 3

毎日の健康管理から家族の健康状態の見守りまで デイリーアドバイス、歩数ゲーム、家族連携機能

季節の健康情報や生活習慣病予防の豆知識などが毎日1つ配信されるデイリーアドバイス、歩数・体重記録による健康管理、家族の健康状態の共有、健康増進を促進させる歩数ゲームなど、多彩な機能で日々のヘルスケアをバックアップ。



みんなの家庭の医学の詳細はこちらから
<https://service.kateinoigaku.jp/>



Your Well-being Coach
保健同人社
HOKENDOHJIN

本 社

〒105-0004 東京都港区新橋1-1-1
日比谷ビルディング7F

関西支局

〒530-0005 大阪府大阪市北区中之島2-3-33
大阪三井物産ビル21F

名古屋支局

〒450-0002 愛知県名古屋市中村区名駅4-8-18
名古屋三井ビルディング北館18F

<https://www.hokendohjin.co.jp/>