

2024

# Well-being Report

保健同人フロンティア  
健康白書



Your Well-being Coach  
保健同人フロンティア  
HOKENDOHJIN-FRONTIER

# 目次

- ▶ 社長挨拶
- ▶ Purpose/Value
- ▶ 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 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

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2024 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

業者大渡順二は第二次世界大戦の最中、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」患者学の確立を提唱し保健同人社を立ち上げました。

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、患者の人権と生命を守るという強い「正義感」から実践された活動は当時結核療養の大きな道標となるとともに、我が国で初めて“人間ドック”のアイデアを開発し創設するに至りました。

当社の「願ひ」にある「結核を科学ませう」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「フロンティア精神」に基づいています。

当社は、健康を願うその2つの創業精神を忘れません。

当社は、「職場を、社会を、ひとりひとりを、もっとWell-being\*に」という強い思いを持ち、科学的エビデンスに基づき、かつ本質的な解決に繋がる健康増進サービスを、先駆者として提供し続けることを目指します。

その実現のために、私たちは、健康増進サービスを提供する会社であるという自覚を持ち、従業員とその家族の健康・Well-beingを強く願い、それを実現するとともに、会社そのものが健康であることを常に目指し、それを実践します。

代表取締役社長 兼 CWO(最高Well-being責任者) 平塚 徹



\*Well-being：身体的・精神的・社会的に健康で幸福であること

# Purpose

人の力とテクノロジーで、  
職場を、社会を、ひとりひとりを、  
もっとWell-beingに。

Well-beingを願うすべての人々に寄り添い、  
ときに手を携え、ときに背中を押して、共に歩み続ける—  
1946年の創業以来培ってきた人の力とテクノロジーによって、  
これからの職場、社会、ひとりひとりを、もっとWell-beingにすること、  
それが私たち保健同人フロンティアのパーパスです。

# Value

私たちの価値観、行動指針

## 3つの「カクシン」

### 確信：Evidence Based

エビデンスに基づく、専門性の高いサービスと情報を提供します。

### 核心：Essential

ユーザーに寄り添い、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

常に変革に挑戦し、独創的で革新的な価値を創造します。

# 健康経営宣言

保健同人フロンティアは、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。

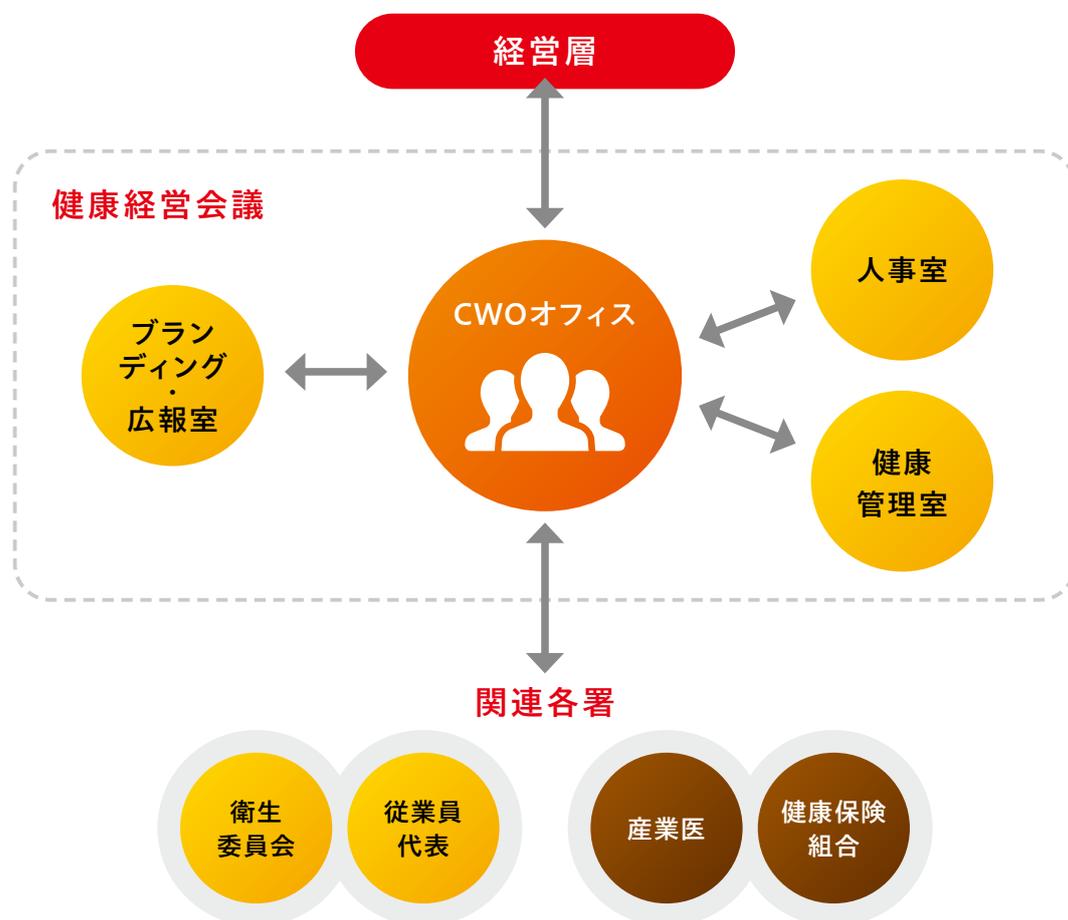
## 保健同人フロンティアの健康経営

- 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

## 保健同人フロンティアの従業員

- 1 私たちは、自身と家族の健康リテラシーの  
向上に取り組みます
- 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

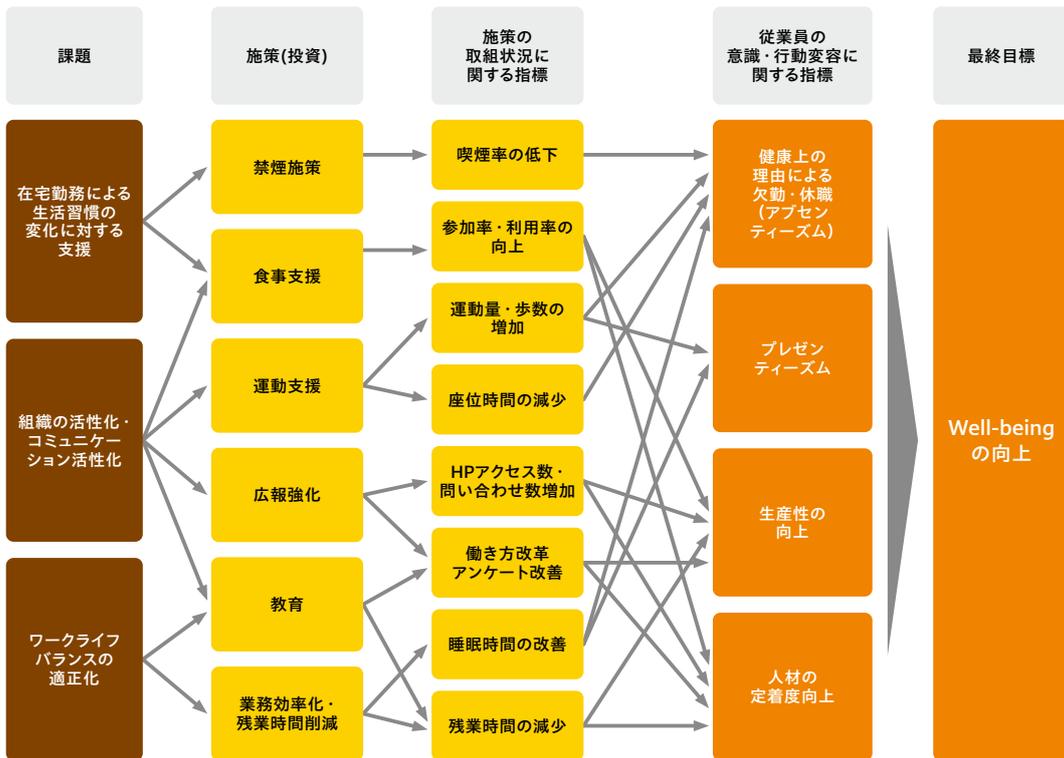
# 健康経営推進体制



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、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。

# 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。

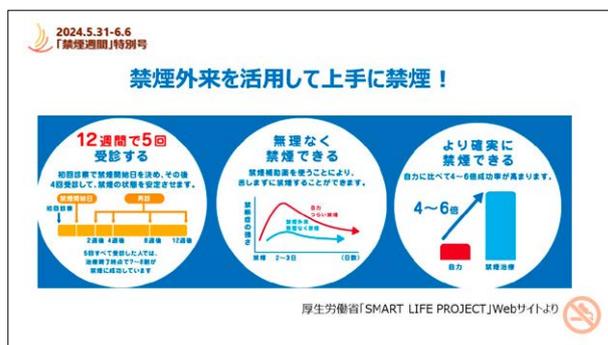
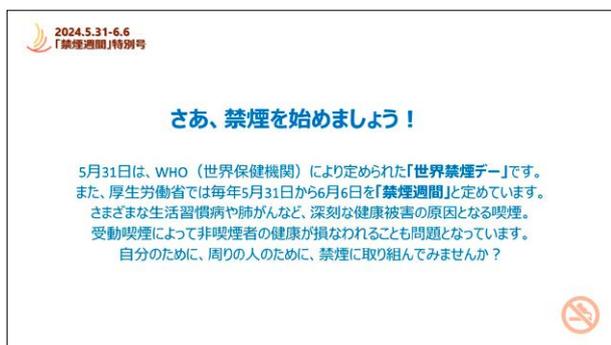
本書では、2023年度に取り組んだこの3つの注力課題を中心に、施策とその結果についてご紹介します。

# 1 禁煙施策

## 取組内容

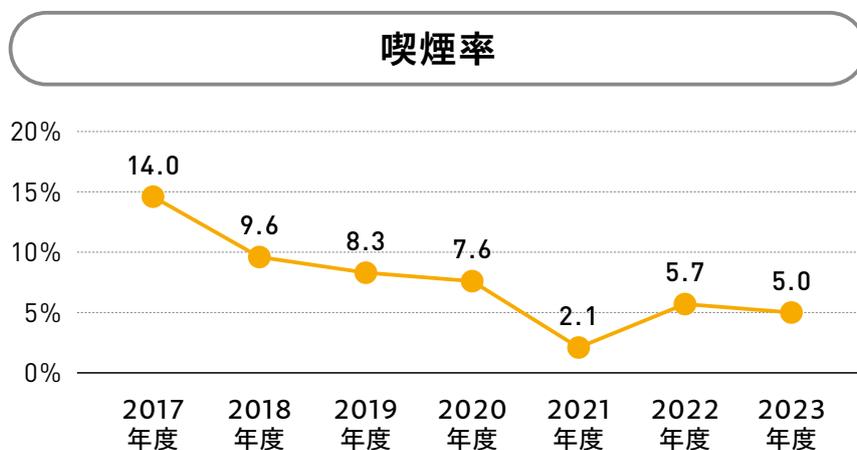
2022年度の2社合併に伴い若干喫煙率は増加しました。喫煙率を低下させる施策の一つとして、2023年度より、毎月支給する健康増進手当の構成に喫煙習慣の有無を加え、支給金額に差異を設けました。また、保健師全員面談の中で、喫煙習慣のある社員については個別課題についてのヒアリング、就業時間内禁煙、禁煙にかかわる器具購入に関する補助（禁煙外来の個人負担の費用全額補助、薬局での禁煙補助剤購入の全額補助）も継続しています。

2023年度は、5月31日の世界禁煙デーを起点として1週間、社内のサイネージを利用して禁煙促進に関係する情報を掲載し、禁煙活動を啓発しました。



## 目標／成果

当面、2021年度の2.1%水準を目標に、制度や仕組面での一層の支援と、保健師による個別面談を行ってまいります。



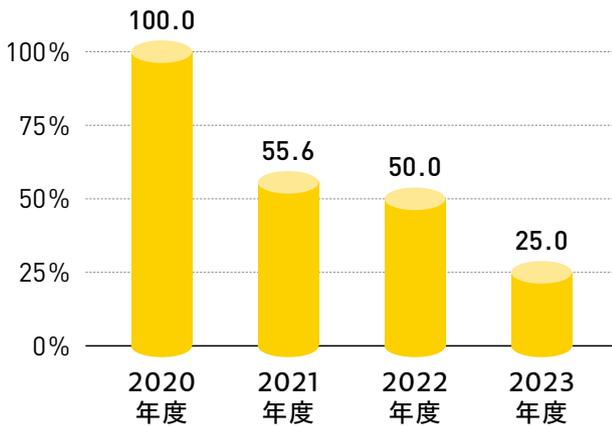
## 2 心とからだの健康増進・産業保健の強化

### 取組内容

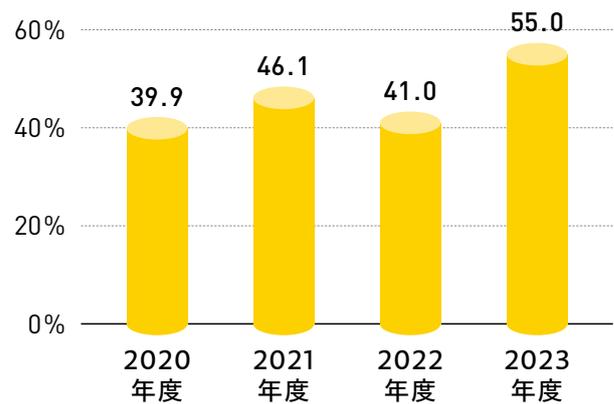
当社では従来より健康診断受診率100%を標榜し、毎年目標を達成しております。また健康保険組合との連携により、外部保健師による特定保健指導を就業時間内に受けられる形で実施しております。感染症対策としては、新型コロナウイルス感染予防のワクチン接種日と接種翌日に特別休暇を適用しました。インフルエンザ予防接種は、社内で集団接種デーを設けて、多くの方が予防接種を受けております。

### 成果

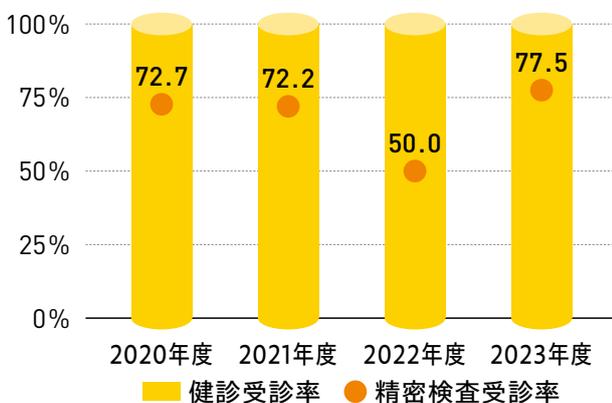
#### 特定保健指導実施率



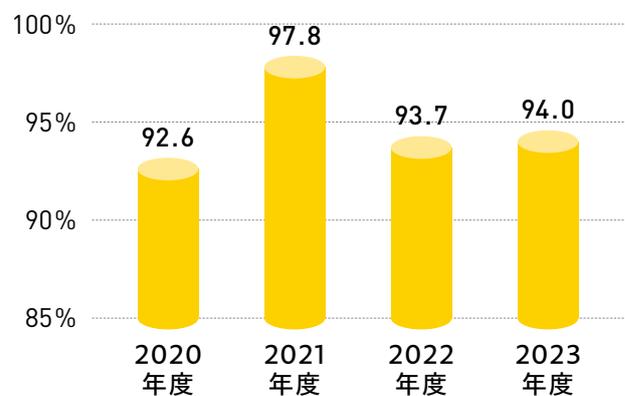
#### インフルエンザ予防接種率



#### 健診受診率と精密検査受診率



#### ストレスチェック受検率



※表中の数字は精査受検率。健診受診率は各年100%

## 1 運動イベント

### 取組内容

### Well-being デー イベント

イベントWell-being デーと称して、ノー残業×ウォーキング等の運動施策×従業員間のコミュニケーション活性化機会を定期的に設定し、多くの従業員が交流を深めています。



**先着20名様!! 7月26日(水) 日比谷ウォークのご案内**

立地を生かして、ウォーキングイベントを開催します。運動の実践&コミュニケーションの場として、皆様の参加をお待ちしています

ウォーキングアプリの実施と合わせて

- 集合：18:00 日比谷オフィス オアシス  
1人1本ミネラルウォーターを提供。一口飲んでからスタートします。
- 出発：18:15
- ルート：日比谷公園ぐるっと1周コース(約1.2km 30分弱)
- 帰社後：管理栄養士が選ぶ、運動後の夜におすすめの軽食をご提供

\*各自準備：歩ける靴(スニーカー推奨)、歩いて汗をかいてもよい服(着替えは各自のご判断にて)

雨天の場合は、ウォーキングの代わりに、サーキットにて30分間の筋トレストレッチを行います。当日のお天気で判断し、インフォメーションをします

お申込み：7/25(火)  
12:00までに、こちらから↓  
<https://www.hokendo.com/>

問合せ：CNOのびまで

ウォーキングイベント実施のご案内



準備体操をしてスタート

### ハタラク大人のカラダ年齢測定会

『健康づくりのための身体活動・運動ガイド 2023』では、①運動・健康に対する意識の高揚、②運動に関する目標設定による生活習慣改善、③測定結果をベースとしたコミュニケーションの3点を企図して、2024年2月に「ハタラク大人のカラダ年齢測定会」を開催しました。自身のカラダ年齢を可視化し、またデータを基にしたおすすめの実践に関するアドバイスも受けられ、自身に合った運動の強度や量を学ぶいい機会になりました。



計測会場

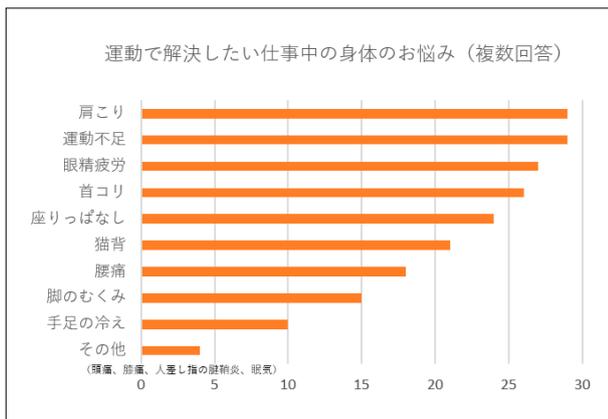


カラダ年齢結果を受け、自然に広がるコミュニケーション

取組内容

## 保健同人フロンティアオリジナル体操

従業員アンケート実施により集まった「運動で解決したい仕事中の身体のお悩み」をもとに、当社オリジナル体操を制作しました。在宅勤務時の運動とリフレッシュの推奨およびコミュニケーション促進のためのオンライン体操を実施、また「Well-being Week」と称した運動&コミュニケーション促進期間の一環として2週間、オフィス内休憩エリアのサイネージで放映いたしました。



事前の従業員アンケート



各拠点から参加できるオンライン体操を実施

## 置き社食

コミュニケーション醸成の場でもある休憩エリアで「置き食」を実施しています。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



休憩エリア「OASIS」

## 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



鏡に貼ったマスク目で、体の歪みを自身で確認。

㉕ 体温計つき顔認証システム



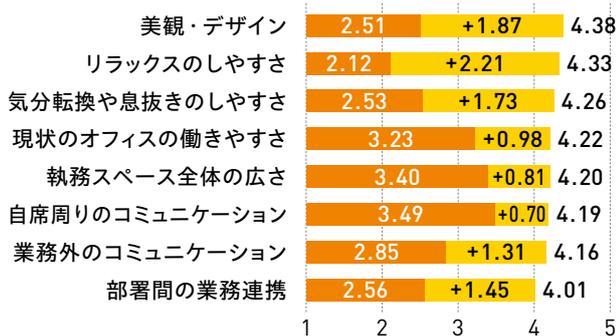
体温計測やマスクのチェックで感染症対策も可能。

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

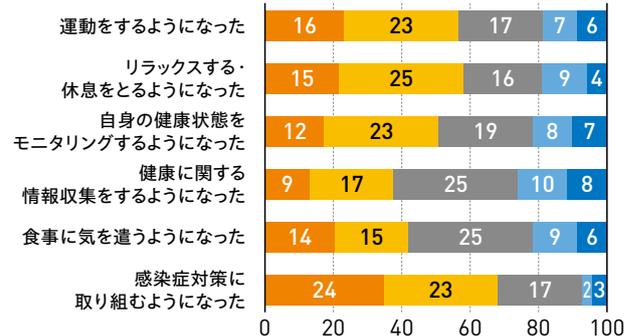
リラックスや気分転換、働きやすさ、コミュニケーションで満足度が大幅に向上した。



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。



当てはまる やや当てはまる どちらとも言えない やや当てはまらない 当てはまらない

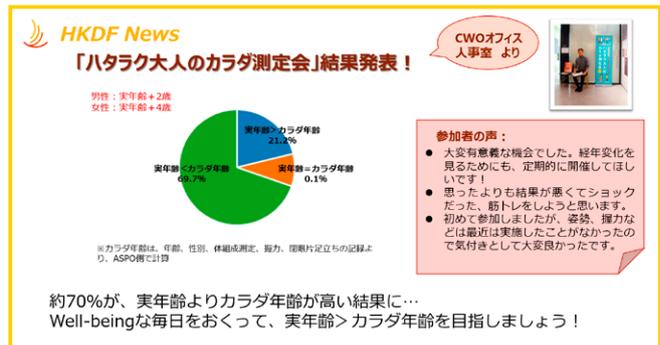
### 3 広報の強化

#### 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を発信しています。

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での情報発信

コーポレートサイトでは、健康経営宣言、推進体制、健康経営への取組状況に加え、「Well-being Report 健康白書」を掲載し、健康経営に関する情報開示を実施しています。



#### 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
- 禁煙サポート ● 熱中症予防情報
- ウォーキングおすすめエリア紹介 ● 産業医講話…

など多数。中でも「健診」「禁煙」については発信頻度を高め、社内へ呼び掛けています。



#### 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しています。

# 1 フレキシブルな働き方 1

## 取組内容

### ワークライフバランスの充実に資する時間関連制度の運用

毎年実施している「働き方改革意識調査」の結果をベースに導入した以下3点の時間関連制度を、アフターコロナにおいてもワークライフバランスの充実に資する制度として運用を継続しています。

- ① 1時間単位の有給休暇取得制度 (2020年10月導入)
- ② 中抜け制度 (2020年10月導入)
- ③ コアタイム有フレックスタイム制度 (2022年4月導入)

## 成果

[参考] 1時間単位の有給休暇取得実績 2023年4月1日～2024年3月31日

	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)	92	91	90	91	93	93	93	93	93	92	91	93
取得社員(人)	11	10	8	11	10	12	12	12	11	11	10	9
延べ取得時間	20	18	18	18	23	18	19	18	20	20	26	24

## 2 フレキシブルな働き方 2

### 取組内容

#### 在宅勤務制度

- 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、出勤率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、新型コロナウイ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
- 2023年5月** 柔軟な働き方として定着していることに鑑みて、新型コロナウイルス感染症の5類感染症移行後も出勤・在宅日数の規制を設けずに在宅勤務制度の運用を継続中

#### 健康増進手当

- 2020年4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
- 2023年4月** 月額4,000円を在宅勤務補助(50%)・年1回健康診断受診(25%)・非喫煙(25%)の内訳を設けて支給する制度に運用変更

### 成果

#### [参考] 2023年度 事業部別在宅勤務率

5類移行後も在宅勤務率は5割水準を保っており、新しい働き方として定着しています。

	年平均	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
フィールドセールス部	60%	65%	61%	56%	59%	56%	69%	63%	64%	67%	63%	52%	51%
カスタマーサクセス部	57%	55%	51%	53%	63%	59%	55%	53%	57%	63%	57%	64%	51%
営業企画部	71%	70%	70%	64%	60%	80%	76%	69%	70%	77%	74%	70%	68%
価値創造推進部	69%	70%	55%	63%	73%	73%	73%	68%	68%	72%	69%	61%	79%
サービス運用管理部	71%	68%	72%	68%	73%	72%	76%	67%	73%	77%	74%	63%	69%
カウンセリング部	29%	25%	30%	25%	30%	50%	21%	25%	23%	34%	27%	33%	32%
デジタル開発部	71%	78%	78%	69%	74%	67%	68%	69%	69%	81%	79%	59%	83%
全社	58%	58%	54%	54%	58%	63%	59%	55%	57%	63%	59%	53%	58%

## 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が、2021年度84.8%だった数値が2023年度は84.7%と4.1 pt減少しました。これは2022年10月に株式会社保健同人社とヒューマン・フロンティア株式会社の2社が合併し、社内環境が完全に落ち着いてない時点での測定であったことが多分に影響していると分析しています。

〈参照〉アブセンティーズムは以下の計算式で算出し、2022年度は1.12日(106/95)、2023年度は3.99日(371/93)でした。  
(病気による欠勤・休職日数の合計) / 人数合計

※労働災害(通勤途上)は2023年度1件発生していますが、当該事由による欠勤は発生していません。

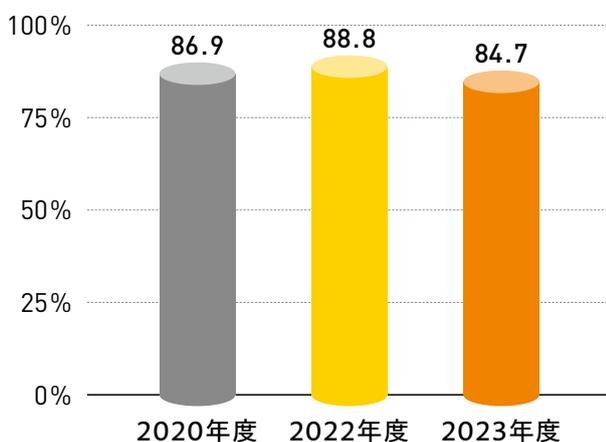
エンゲージメントについても、プレゼンティーズムの測定と同時期より効果測定を開始しました。

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、「組織への愛着」と「役割の遂行」の2項目は2021年度と比べて数値が若干下がりましたが、これもプレゼンティーズム同様、合併という大きな転換が少なからず影響を及ぼした結果と受け止めております。しかし「仕事に対する向上心」は数値が向上しており、合併によるシナジー効果を期待できる結果が出ております。

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、改善を図ってまいります。

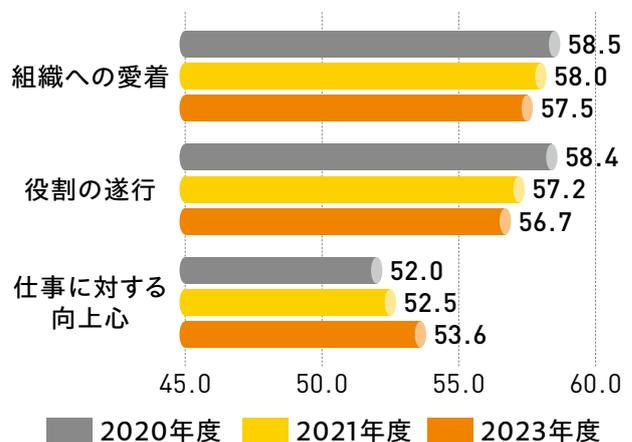
なお、プレゼンティーズムの測定方法は東大1項目版を採用し、エンゲージメントは当社研究調査にて開発した独自尺度を採用しています。いずれもストレスチェック「HoPE サーベイ」を用いて測定をしています。

### 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。  
2023年度 回答率95.5%(測定人数178名)

### 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。  
2023年度 回答率 95.5%(測定人数178名)

# 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。

Hokendohjinsha Promoting Engagement

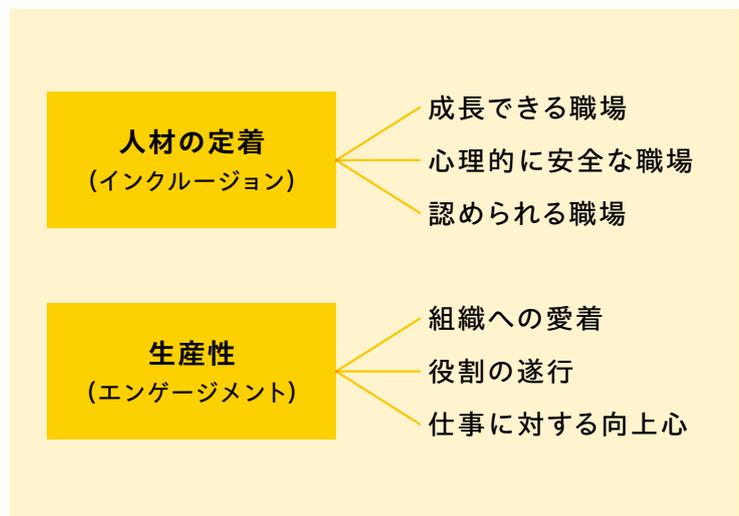
# HoPE サーベイ



## 職業性ストレス簡易調査票

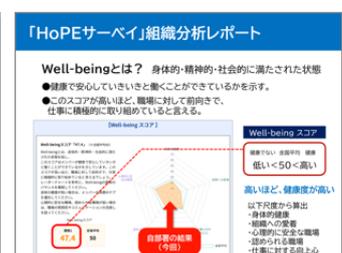


## オリジナル尺度



## 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

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、HoPEサーベイオリジナル尺度である「離職リスク」や受検者における「高ストレス者率」との関連も含めて把握しています。

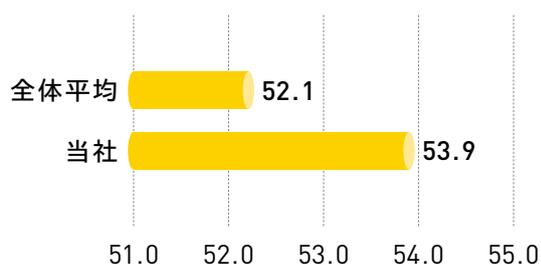
「Well-beingスコア」は、従業員が健康でイキイキと働いているかどうかを示す数値で、高いほど職場に対して前向きで、かつ仕事に対して積極的に取り組んでいると判断できる指標、「離職リスク」は、エンゲージメント他数値を元に従業員の職場への定着度と生産性の発揮度を示し、50を平均とし、高いほど離職者が発生するリスクが高い指標です。

「高ストレス者率」、「総合健康リスク」と併せて見ても健康経営を推進する当社は人材定着や生産性が有意に良好であることなどから、これからも従業員一人ひとりがセルフケアに努め、ヘルスリテラシー意識の醸成、向上によりイキイキと健康で働きやすく、長く勤めることができる快適な職場づくりをめざします。

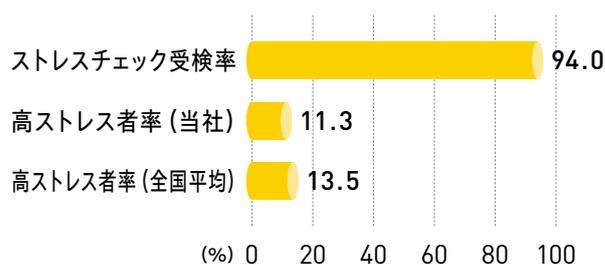
当社の離職リスクは44.6で数字は全体平均を下回っており、2022年度まで2桁で推移していた離職者数も2023年度は8名に留まりました（ただし、うち2名は私傷病休職期間満了による退職）。1年間の離職者数1桁の継続を当面の目標に置いております。

「高ストレス者率」は11.3%で、こちらも全体平均との比較では良好な数値ですが、こちらも合併等で若干数字が上昇傾向にありますので、10%未満を目標に、従業員の心身のケアと制度面でのサポートを引き続き行ってまいります。

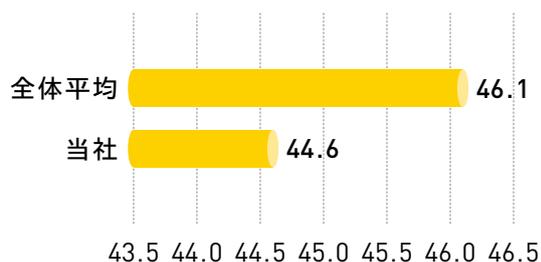
## Well-beingスコア



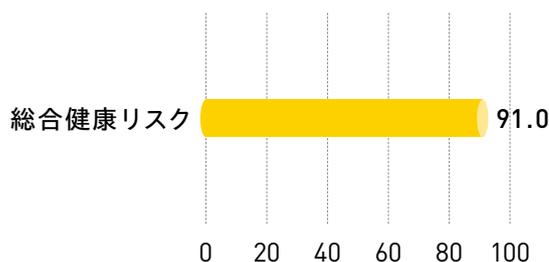
## 高ストレス者率



## 離職リスク



## 総合健康リスク



※全国平均を100としています。

## ■生活習慣の変化について

喫煙率は全体で5%の水準まできており、ここから先の改善は難易度が高い状況ではありますが、不断の啓発と支援対応を継続いたします。また、特定保健指導や精密検査受診率もまだ改善の余地があり、社員が病気の早期発見・対処の行動がとれるような意識づけや環境整備を行ってまいります。

## ■組織のコミュニケーションについて

フリーアドレスを始めとするオフィスの仕掛けやインナーブランディング啓発、Well-beingイベント等のコミュニケーション施策実施により、社内交流は活発な状況を維持・継続できております。これらの活動が形骸化しないよう、可能な限り新しいアイデアを取り込むとともに、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

新型コロナウイルス感染防止と働き方改革の二側面で意義のある制度を志向して導入した在宅勤務や時間有休休暇、フレックスタイム等の各種勤務制度は、一定の定着を見ていることからコロナ鎮静後も適用を継続しております。育児・介護、通勤時間の有効活用等、様々なライフスタイルに合わせた働き方の実現によって、ライフ・ワーク両面の一層の充足を実現してまいります。また労働時間もまだまだ改善の余地はあるものの、毎月の時間外労働時間は減少傾向にあります。

踊り場をつくることなく健康経営に関する感度を高め、ヘルス・リテラシーの向上に資する施策を継続することで、一層の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

「家庭の医学」をデータベースとした辞書機能、全国約10万件の医療機関検索、からだところの健康相談に寄せられるQ&Aコンテンツ、週更新の医療・健康トピックス等、医療の専門家が監修した信頼できる情報のみを掲載。



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。



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



医師監修の豊富な健康情報コンテンツは  
「みんなの家庭の医学」WEB版からもご利用いただけます。

<https://kateinoigaku.jp/>



2024  
健康経営優良法人  
Health and productivity  
ホワイト500



Your Well-being Coach  
保健同人フロンティア  
HOKENDOHJIN-FRONTIER

本 社

〒105-0004 東京都港区新橋1-1-1  
日比谷ビルディング7F

青山支社

〒107-0062 東京都港区南青山1-3-3  
青山一丁目タワー4F

大阪支社

〒530-0003 大阪府大阪市北区堂島1-1-5  
関電不動産梅田新道ビル10F

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/>