

No	掲載日	企業名	概要	実施内容	効果等
1	2012/8/2	三菱商事	社員食堂を再開し計測データを管理する	<ul style="list-style-type: none"> ・2009年に床面積2300㎡、約800席もの広大な社員食堂を再開し健康メニューを揃える ・ICカード付社員証で食事の料金を支払うとその日の食事内容、接種カロリー、栄養成分が自動的に蓄積される登録制の健康支援サービス。さらに食堂内にある身体計測コーナーで測った血圧、体重、体脂肪率などのデータも一緒に管理できる ・新しい食堂は3つのスペースに分け、うち2つを和食と中華の本格レストランとした。内装もしゃれた飲食店そのものだが料金はリーズナブル。個室や座敷もあるので海外からの出張者をもてなしたり、プロジェクト終了時の打ち上げに利用したりと社員同士のきづなを深め合うのにも一役かっている 	心身の健康維持や組織内外とのコミュニケーションを促す環境整備が必要との声に対応し食堂を再開した
2	2012/8/9	日本ユニシス	メンタルヘルスをきめ細かくケアする体制づくり	<ul style="list-style-type: none"> ・社内で気軽に相談できるよう専門家を常駐させているほか、長時間勤務の社員には随時健康診断を受けられるようにした ・2003年から社内には設けた「社員相談室」に男女一人ずつ専門のカウンセラーが常駐し、月に約80人の社員が利用する ・休職が3か月を超えた社員には「通勤練習プログラム」を提供、休職期間に応じてプログラムの期間も長くなる 	若手社員で不調を訴える人が増加傾向にあり、対策をさらに充実させたい
3	2012/9/6	ソフトバンク	マッサージ施設と栄養面に配慮した食堂メニューを導入	<ul style="list-style-type: none"> ・年間延べ1万人が利用するマッサージ施設は平均稼働率86%に達する。8床のベットに8人の社員マッサージ師が就く。一回1000円 ・栄養士協力のもとメタボリックシンドローム対策など健康に留意したメニューに取り組む。食堂利用者2400人のうち1日240食 ・食事の皿などに電子タグを取り付け、自動で清算する機能を付加しておりメタボ対策メニュー以外の通常のメニューも清算の際にカロリーを自動で計算できるようにした ・食堂では時期に応じて保健師による健康指導や健康測定なども実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・完全なペーパーレス化体制によりデジタル機器に接する時間が増え肩こりの人が多い ・企業の拡大にあわせてシステム開発者などの雇用が増えており、運動不足でカロリーコントロールの必要性を感じている社員のニーズが高まっている。
4	2012/9/13	フィリップス	社員の健康増進にポイント制度を活用	<ul style="list-style-type: none"> ・社員に独自のポイントを付与する「フィリフレックス」は年2回の健康診断など基本的な健康管理の仕組みに加えて、社員が自分の健康を維持するために必要なメニューを自由に選べる。年に2回45ポイントずつを付与する。1ポイントは1000円相当で年9万円になる ・フィリフレックス制度の導入は1998年。個人の価値観や平等性を尊重する企業文化に合わせ柔軟性を持たせたほうが使いやすいく考えたため ・2007年からは契約社員の一部を含む約1000人の全社員を対象にAEDの使用について研修をうけ、試験に合格すれば救命技能認定書を取得できる。9割の社員はすでに資格を取得している 	社員の健康意識が高まれば、製品を売り込む際の説得力も増す
5	2012/9/20	ライフネット生命	社内SNSで十数種類の運動部呼び掛け	<ul style="list-style-type: none"> ・社内SNSで運動部の活動呼び掛け、活動の提案も自由。社員は行きたいときに行きたい部活に参加する。運動部に対し会社から補助金などの支援はない。それでも8割の社員がこれまでに1回は運動部に参加 	運動部があることで、他部の人も意思疎通をとりやすくなった
6	2012/10/4	YKK	海外の医療機関の情報をまとめた小冊子を配布	<ul style="list-style-type: none"> ・約600人が駐在する都市の医療機関情報をまとめた小冊子を9月に配布、また提携する医師が各拠点を巡回する健康相談も実施 ・1980年ごろから数年おきに産業医による健康相談を実施、今年度から2～3年かけて世界各国を医師が巡回する予定 ・駐在員や家族が発病した際、現地で治療可能か、日本に帰国して治療すべきかを産業医が判断しやすくするのが狙い。駐在員は世界中どこでも24時間、専用番号に電話をかければ日本語で医療通訳や救急車、飛行機の手配も頼める 	社員の健康は会社の重要な財産との認識から海外駐在員と家族を守る取り組みの強化は今後も続いていく
7	2012/10/11	日本マイクロソフト	食事を軸にした健康改善プログラムを実施	<ul style="list-style-type: none"> ・5～6月に医務室が健康改善が必要と判断した社員や希望者を対象に2か月の健康管理プログラムを実施。社員食堂でカロリーを抑えた昼食を取ることを義務付けたり、運動を促したりすることで参加者の体重を平均2キロ以上減らすことに成功 ・日々の体重や消費カロリーの管理にはオムロンヘルスケアが提供する「ウェルネスリンク」を活用。ウェルネスリンクの情報は通常利用する個人しか閲覧できないが、今回は医務室もデータを見られるよう設定し2週間に一度の面接の際活用 	世界中の拠点を日夜やり取りがあり、出張も多いため社員の生活は不規則になりがち。せめて食事はしっかりしたものを用意しようと経営陣の判断で社食を設置した。年齢とともに増す健康リスクに向き合い、今後も健康管理に力を入れていく方針

No	掲載日	企業名	概要	実施内容	効果等
8	2012/10/25	ライフテクノロジーズジャパン	世界の社員と課題を競う	<ul style="list-style-type: none"> ・「ウェルネスプロジェクト」では1年間で4回程度健康に関する異なるチャレンジテーマが米本社から送られてくる。世界中の法人やグループ会社の社員のうち、希望者は誰でも5～11人のチームを作って参加できる。 ・全世界で1万4000人いるグループ会社社員のうち20%程度が参加し、ウェブを通じて成績を競い、賞金も出る 	このチャレンジを通じてチームを結成した仲間との会話のきっかけができ、コミュニケーションが円滑になった。また世界中のグループ会社の社員と競える楽しさを通じて心と体の健康増進を進めたい。
9	2012/11/1	サイボウズ	アナログとデジタルを活用した健康増進への取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・2011年9月から健康改善プロジェクト「CHP(サイボウズ・ヘルス・プラン)」を始めた ・「サイボウズ医学白書」健康にかんする知識や予防方法についてイラストと文章で紹介し、社員の目に付きやすいあらゆる場所に貼ってある ・紙を使ったアナログでの取り組みと併用し、ITを活用し健康診断に向けた意気込みなどを書き込み社員同士意見交換ができる 	ウェブ上では国内他拠点の社員も参加でき、場所に関係なく社員が楽しくコミュニケーションをとりながら健康に関する意識を高め合っている
10	2012/11/8	古河電気工業	ダイエット食品を使った独自の減量支援	<ul style="list-style-type: none"> ・東京本社では500人のうち、春の健康診断でメタボと診断された社員10数人が参加 ・6ヶ月の保険指導プログラムで、最初の1ヶ月間にダイエット食品を活用して一気に減量。その後低カロリーな食生活や運動を習慣づけることでリバウンドを防ぐ ・1人当たり5000円の自己負担をさせることで「結果を出さなければ損」という心理を植えつける効果を期待 	平均4キロ弱の減量効果が出た
11	2012/11/22	シーズ	徒歩や自転車通勤を奨励	<ul style="list-style-type: none"> ・2009年秋に始めた「エコ通勤制度」徒歩や自転車などこれまで利用していた通勤手段より二酸化炭素排出量が少ない手段に切り替えた場合一日当たり100円を支給する ・ときどき徒歩や自転車で通勤するケースも含めると、約100人いる社員のほぼ全員が利用するようになった ・自転車や徒歩通勤の浸透とともに社員の残業時間も減少した ・1日5万～6万歩の歩行を目標としたウォーキングイベントを定期的に開催し、家族ぐるみでの親交を深めている 	社員の健康に対する意識が高まった。また、健康状態の改善による士気向も狙っている
12	2012/11/29	千葉銀行	情報共有でダイエット	<ul style="list-style-type: none"> ・10月から100人以上が参加するダイエット支援策を開始。約2か月の期間中、各人の現状やダイエット策などの情報を参加者全員で共有 ・「腹八分目ダイエット」では参加者が毎週活動報告書を保健師に提出、保健師は提出内容をまとめ体重が大きく減った人などを定期的に表彰する ・参加者のダイエットへの意気込みや取組内容を公開し、情報を共有しあう以外にも、ユニークな標語を作り内に掲示するなど意識を高めようとしている 	参加者の情報を共有することでお互いに励ましあい、連帯感が生まれる
13	2012/12/6	パナソニック	競技玉入れ(アジャタAJTA)	<ul style="list-style-type: none"> ・1年間で国内39の事業所でアジャタ大会を開催。国内従業員の1割にあたるおよそ1万人が参加 ・6人制でチームを組み、100個のボールをどれだけ早くかごに入れられるかを競う ・全身を使ったジャンプや球扱いなどで動き回るため体力が必用 	従業員を一致団結させる良い機会として改めて注目を浴びている
			運動を習慣づけるためのプログラム	<ul style="list-style-type: none"> ・職場ごとにチームを組み、歩数計を使って4週間でどれだけ歩いたかを競う ・歩数と体重減量の達成率に応じて順位をつけ、表彰する 	
14	2012/12/13	コスモ石油	労働時間の短縮で社員の活力を引き出す	<ul style="list-style-type: none"> ・年に21日間付与されている有給休暇に5日間の「取得指定日」を設定 ・そのうち3日間は全社一斉の指定日として、職場に気兼ねなく取得できる ・残りの2日間は個人が自由に指定して取得できる ・2007年制度導入当初、会社指定日でも実際に休んだのは8割程度だったが、年々定着し今では9割越に向上 	<ul style="list-style-type: none"> ・社員の積極性が増したり、職場が明るくなった ・職場の仲間と旅行するなどのケースが増え、社内のコミュニケーションが円滑になった
15	2012/12/20	富士フィルムHD	社員食堂を健康増進に活用	<ul style="list-style-type: none"> ・2007年初めに社員食堂がオープンし、1日約850人が利用 ・ボリューム感と低カロリーの両立でメニューに飽きない工夫を凝らしたうえ、摂取カロリーを一目でチェックできるなど栄養管理を徹底 ・ミールチェッカーと呼ばれる機械に社員証をかざすと3ヶ月間に摂取したカロリーや成分の履歴が表示され、自分の栄養管理に役立てられる ・3ヶ月に一度食堂内で健康イベントを開催 	事業会社の枠を超えグループ経営を円滑に進める交流の場となっている