



富士レビオ株式会社

健康経営白書

2023



【富士レビオ株式会社 健康経営白書】令和5年10月発行

## トップメッセージ



H.U.グループホールディングス株式会社  
取締役代表執行役会長兼社長兼グループCEO

竹内 成和

H.U.グループでは「会社の力とは、従業員の力の総和である」という考えのもと、人的資本の輝きを磨くさまざまな施策に注力してきました。

「Healthcare for You」を胸に一人ひとりの健康を見つめてきた私たちだからこそ、磨き抜いた力をもとに、イノベーションを起こし、価値あるものを創造していくことができると確信しています。

健康経営を推進するにあたり「会社の健康とは、従業員とその家族の健康の総和である」と考え、我々自身も健康増進に心がけております。

健康経営アライアンスへの参画等を通じ、関係各社とも協力し、健康寿命の延伸、新たな企業価値の創造を実現すべく取組んでまいります。



富士テレビオ株式会社  
代表取締役社長

藤田 健

## 健康宣言

H.U.グループは、健康を志向する企業として、広く社会に貢献するためには、従業員とその家族が心と身体ともに健康であることが何よりも大切であると考えます。従業員とその家族が健康で豊かな暮らしを育めるように、グループ全社を挙げて健康の保持、増進活動に取組みます。

## 重点施策

- 4つのケア<sup>\*1</sup>への従業員教育の徹底と健康相談窓口の活用を促進しメンタルヘルス不調の予防、減少、早期発見、早期治療へつなげる。
- 健康診断・ストレスチェックの受診率向上、禁煙活動、健康への啓蒙活動など、健康施策の強化により健康を保持・増進する。
- 業務効率化や棚卸を推進し、残業時間を短縮、計画休暇の取得促進、育児・介護等の支援を強化することで、仕事と家庭の両立を支援する。

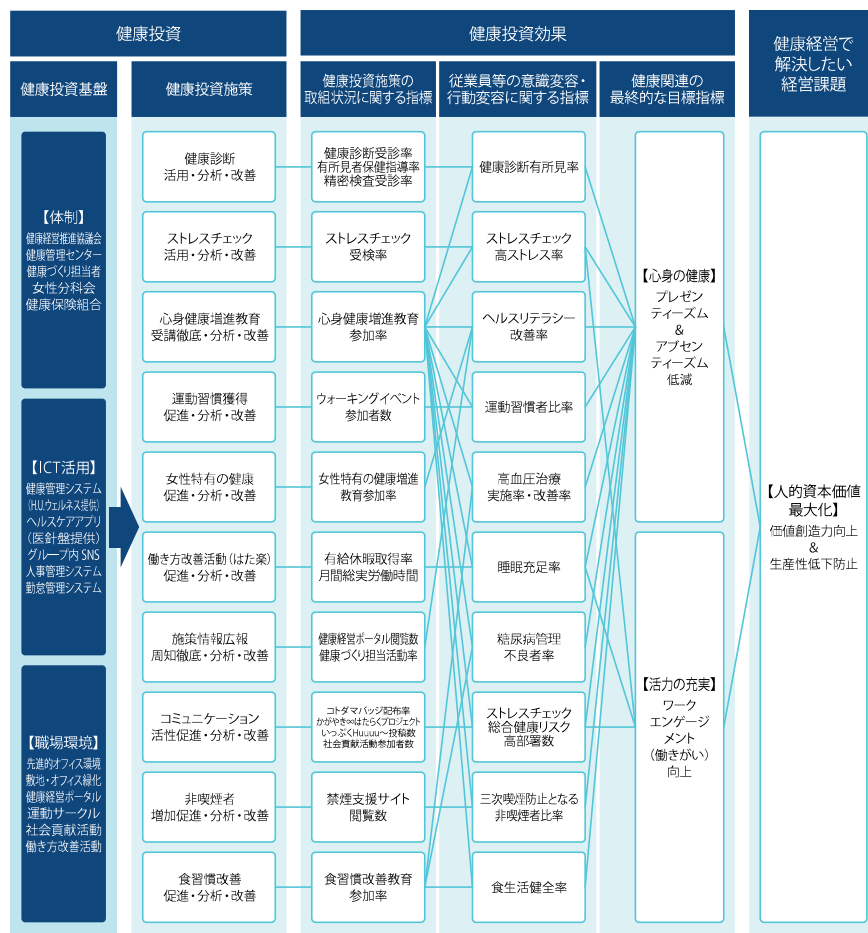
<sup>\*1</sup> 厚生労働省が定める「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針について」の中でメンタルヘルス対策推進の為に重要とされた4つのケア  
 ①セルフケア：労働者自身がストレスに気づき対処すること  
 ②ラインケア：管理監督者が職場環境等の改善や個別の指導・相談を行うこと  
 ③事業場内産業保健スタッフによるケア：組織内の健康管理担当者により対策すること  
 ④事業場外資源によるケア：組織外の専門家や相談機関を活用し対策すること

## 健康経営の位置づけ

健康を志向する企業として、常日頃より従業員の健康に目を配り、その変化に対し適切な対応を行う体制、仕組みを構築し、運用していく必要があると考えています。また、従業員自身にも自身の思い描く将来のキャリアを実現するために、自身の健康状態に関心を持ち自己管理していくことが求められ、当社ではそのための動機付け及び支援を行っています。

健康経営戦略マップでは健康経営で解決したい経営課題を「人的資本価値最大化」とし、各指標を健康投資効果に設定しており、従業員自らが健康でいきいきと安心して快適に働ける職場環境づくりを推進しています。

### ● 健康経営戦略マップ





## 健康課題と目標

### 1 生活習慣病

H.U.グループ健康保険組合との協議により医療費増加の観点から、重症化するリスクが高い従業員（生活習慣病重症者）への重点的な対応が課題であると考え、KPIとして目標数値を設定しています。

KPI指標	2021年度	2022年度	目標(2027年度)
適正体重維持者率	65.0%	63.5%	75.0%
運動習慣比率	25.5%	27.0%	26.0%

※40歳以上を対象に集計

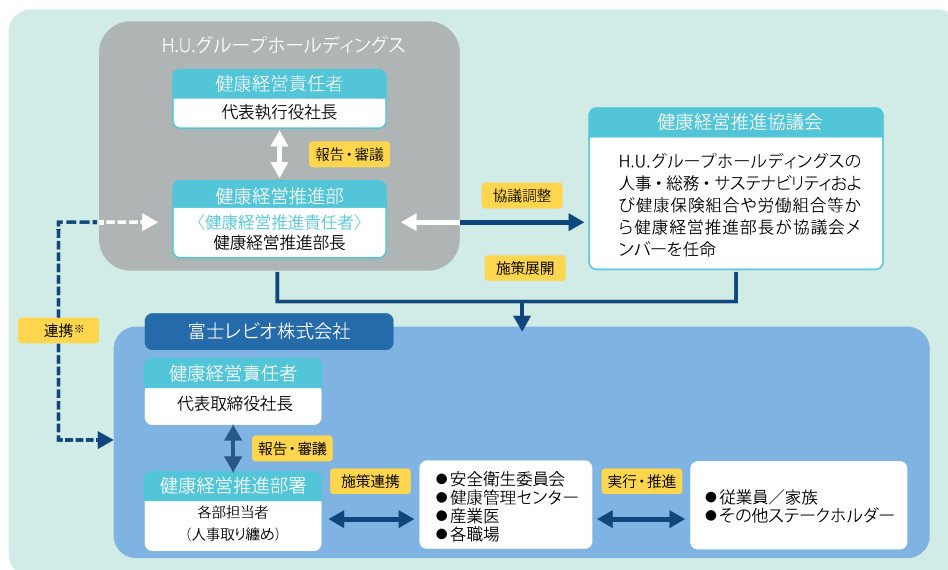
### 2 メンタルヘルス不調

ストレスチェック集団分析結果において、総合健康リスクが全国平均より2割以上高い部署（総合健康リスク120以上）が多数あることが明らかとなり、メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見が課題であると考え、KPIとして目標数値を設定しています。

KPI指標	2021年度	2022年度	目標(2027年度)
ストレスチェック受検率	90.3%	94.6%	95.0%以上
高ストレス部署数	6	3	0

## 健康経営推進体制

次の体制図のもと関係主体が一丸となって健康経営を推進しています。



※最先端のヘルスケア関連商品、サービスをいち早く、グループ内に展開、活用することで従業員・家族の健康を保持・増進する。

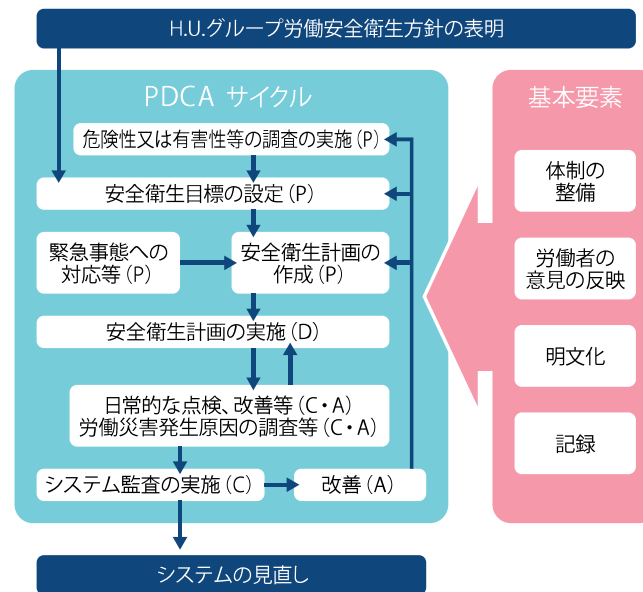
## 労働安全衛生マネジメントシステム

### 労働安全衛生方針

H.U.グループの企業理念を具現化するには、従業員自らが健康でいきいきと活躍できる環境が整っていることが必要不可欠であると考えます。労働・安全・衛生に配慮し、安心して快適に働ける職場環境づくりを推進しています。

- 労働安全衛生に関する関係法令、社内規定を遵守します。
- 労働安全衛生体制を整備し、従業員が安全で安心して働くことができる健康的な職場環境を確保します。
- 災害、事故、感染症などの危険性、有害性リスクの対策を追求し、発生事象への迅速な対応と再発防止策の徹底を行います。
- 上記を確実なものとするため、従業員への労働災害防止教育の充実と強化を推進します。

従業員が健康で安全が確保できる職場作りの形成を目指し、労働安全衛生法令に基づく取り組みや自主的な活動を組織的かつ体系的に運用管理する仕組みを設けています。



### 労働災害等に関するKPI指標<sup>※1</sup>

KPI指標	2020年度	2021年度	2022年度
労働災害による死者数	0人	0人	0人
休業災害度数率 <sup>※2</sup>	1.16%	0%	0%

※1 正社員 ※2 日本国内に特化した項目

# 健康経営施策 — 1 ヘルスケア施策

## 1 | フィジカルケア

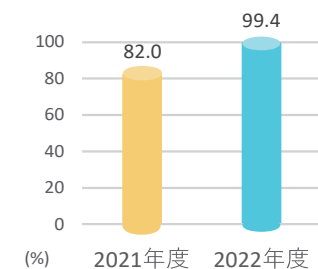
### 健康診断に関わる取組み

定期健康診断の受診率及び要精密検査受診率向上に取り組んでいます。加えて、H.U.グループ健康保険組合を通じて、様々ながんの健康リスク低減にも取り組んでいます。

#### ● 精密検査受診率



#### ● 健康診断受診率



### 保健指導参加状況及び治療継続率

ハイリスク者（基礎疾患があるもの）に対する保健指導参加の向上に取り組み、2021年度は対象者19人中5人が参加しましたが、継続者率は0%という結果でした。参加者数、継続者率は伸び悩んでおり、今後の課題となっています。

#### ● ハイリスク者施策参加状況

	2021年度
対象者数	19
参加者数	5
参加率	26.3%

### 生活習慣病の重症化防止プログラム

H.U.グループ健康保険組合により生活習慣病の重症化予防のため様々な取組みをしています。

- ① ICT端末による面談や電話指導 ② 医療機関通院プログラム ③ 医療機関入院プログラム

### 禁煙支援

#### 禁煙ポリシー

H.U.グループは、2019年10月1日から国内各社、事業所を対象に、社内での喫煙、および就業時間内の喫煙を全面的に禁止しています。従業員に健康的で安心安全な職場環境を提供することはもとより、全ステークホルダーへの受動喫煙による健康被害を防止することが企業の責務と考えています。また、本活動は当社関係者だけでなく来所されるすべての方を対象としています。

毎年5月を強化月間とし、禁煙希望者への禁煙ガムの無償提供、禁煙プログラム参加者への一部費用補助の案内を行い、禁煙支援を行っています。また、定期的に禁煙を啓発する動画配信、メルマガ、産業医講話の資料等を提供することで、啓蒙活動を実施しています。

### 歯科健診

H.U.グループ健康保険組合にて毎年実施しており、全国7施設で巡回健診を実施しています。また2019年度からは、提携歯科医院で全国各地での健診も実施しています。



### 健康相談窓口の活用

イントラネット上に産業医や社外の相談窓口を掲載し、誰でも気軽に相談できる場を提供しています。また、外部相談窓口を用意し、匿名でのメール相談なども受け付けています。



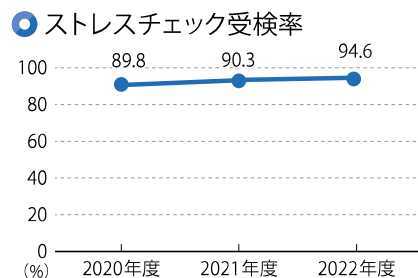
## 健康経営施策 — 1 ヘルスケア施策

| 2 | メンタルヘルスケア

ストレスチェックの実施と、その結果をもとに、以下取組みを行っています。

## ストレスチェックに関する取組み

個人結果に加え、組織分析などから現状を把握し対策を講じています。また、高ストレス者には個別面談を実施し、早期にケアできるように取り組んでいます。(2022年度高ストレス者割合11.3%)

ストレスチェック集団分析  
高リスク部署面談

ストレスチェックの集団分析において、総合健康リスクの高い部署に対し、心理専門職による部署全員面談及び管理職に対し、自部署の分析結果検証を含むラインケア研修を行っています。本施策には年間約40万円を投資し、職場環境改善に取り組んでいます。

## ● 高ストレス部署の減少 (目標数値)

	2020年度	2021年度	2022年度	2027年度 (目標)
部署数	2	6	3	0

## メンタルヘルスケアの促進

従業員に対して、動画やe-learningを用いた教育を毎年実施しています。また、メンタルヘルスケアの資料を作成、イントラネットにも掲載しています。

| 3 | 女性の健康に関するケア

2021年にH.U.グループの女性従業員により女性の健康づくりを促進するための女性分科会を発足しました(2023年6月時点では、H.U.グループ12社が参加)。H.U.グループ健康保険組合とも連携を取りながら、女性従業員の働きやすい職場・制度の構築を行い、女性の健康保持・増進を実現すべく取り組んでいます。

## 女性の健康に関する動画研修

女性分科会を中心に動画研修企画を行い、女性特有の健康に関する動画研修を定期的実施しています。

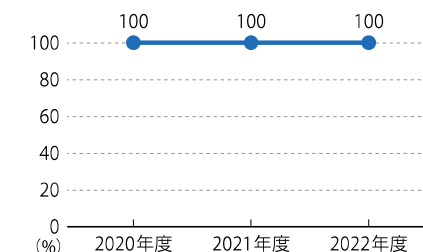
	2023年度研修タイトル	受講率
女性全従業員	婦人科健診～乳がん・子宮がん～	93.6%
全管理職	女性の健康課題	95.0%
全従業員	更年期	92.4%

※2023年10月4日時点の結果

## 女性の育児休業取得

全従業員に対し、女性の健康課題に関する知識を醸成することにより、育児休業が取得しやすい環境が構築され、取得率は3年連続で100%となりました。

## ● 女性の育児休業取得率 (正社員)

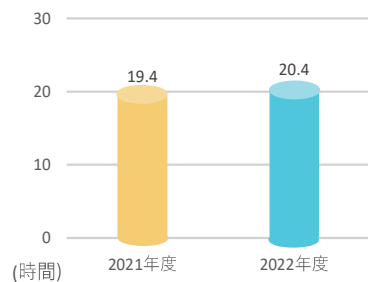


## 健康経営施策 — 2 ワークライフバランス

### 労働時間の削減

業務の効率化を推進し、RPA、外注化等を実施しています。また、2019年4月設立のH.U.キャスト株式会社（特例子会社）を活用し、業務シェアードを通じて、労働時間の削減に努めています。

#### ● 平均月間所定外労働時間

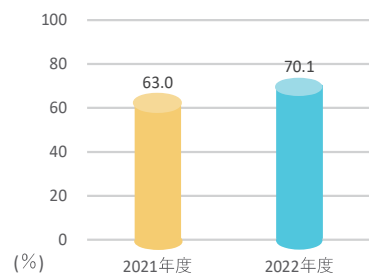


### 年次有給休暇の計画的取得の促進

働き方改革関連法案の改正に伴い、有給休暇の計画的付与制度<sup>\*</sup>を活用し、年間10日の有給休暇取得目標を設定、各職場での業務効率化、協働化を図ることで完全消化を目指します。

<sup>\*</sup> 年10日以上有給休暇が付与される従業員に対して、年5日は会社が時季を指定して計画的に取得させる制度。

#### ● 年次有給休暇取得率



### ボランティア交通費の補助

社員および家族のボランティア参加を積極的に支援するため、交通費の補助を行っています。



## 健康経営施策 — 3 運動習慣の獲得

### ウォーキングイベントの参加・開催

春 経済産業省、スポーツ庁後援の「さつきラン&ウォーク企業対抗戦」へ参加し、2023年は「総合優秀賞」「Doスポーツ優秀賞」「企業ベスト賞」の3つの賞を受賞しました。

秋 H.U.グループ健康保険組合と合同で10月1日～10月31日までのウォーキングイベントを開催しております。本施策には、年間約56万円を投資し、従業員の運動習慣サポートを行っています。

#### ● さつきラン&ウォーク参加人数

2022年度	2023年度
214人 (11人)	414人 (38人)

<sup>\*</sup> 上記はH.U.グループ全体の数値 ( )は富士テレビオ株式会社の数値



### FUN+WALKプロジェクトへの参加

スポーツ人口拡大を通して国民の健康増進を図る官民連携プロジェクト「FAN+WALKプロジェクト」に参画しています。ウォーキングという気軽に始められる運動をきっかけに、従業員の運動習慣の改善を目指しています。



## 健康経営施策 — 4 コミュニケーションの活性化

従業員の健康増進、コミュニケーションを活性化させるため、以下の取組みをおこなっています。

### Family Day

毎年従業員の家族を職場に招待し、従業員の家族も含めたコミュニケーションを深める機会を提供しています。



### Charge Dining/Café

H.U. Bioness Complexには、従業員の心と体を健やかにチャージできるように、おいしい食事とリラックスできる空間を設けています。



### カフェエリア

ワンフロアに各グループ会社が集まる本社では、無料で利用できる飲み物コーナーを設け、会社や部署を超えて従業員がコミュニケーションを取りやすい環境を提供しています。



### コトダマ×プロジェクト

コミュニケーションのスタートラインである「挨拶」をしっかりと行うことを目的としたコトダマプロジェクトを国内外で実施し、従業員間のコミュニケーション活性化を図っています。



## 健康経営施策 — 5 独自の取組み

H.U.グループの製品・サービスを取り入れ、従業員の健康増進を行っています。

### 健康アプリの利用

従業員が健康管理できるようH.U.グループで健康アプリ「ウイズウェルネス」を開発し、支給しています。



### コロナ簡易検査キットの無料配布

従業員の健康管理のため、抗原簡易キット（エスプライン）のサンプル品を無料配布しています。



### 血液検査の費用補助

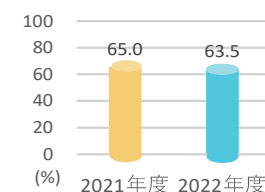
「がん」「脳心疾患」「糖尿病」等のリスクを評価できる採血検査「アミノインデックス」の費用補助を行い、様々な健康リスクを早期発見し、従業員の病気の予防に役立っています。

## 取組効果と今後の課題

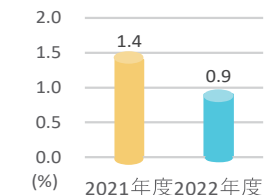
### 1 | 生活習慣病

フィジカル、メンタル両面からの施策を行った結果、血圧リスク者率・運動習慣のある従業員の割合は改善傾向にあります。適正体重維持者率はやや減少し、飲酒習慣者率・喫煙率はやや増加傾向にあります（40歳以上を対象に集計）。

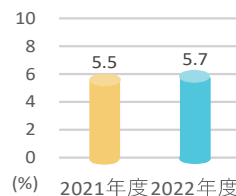
#### ● 適正体重維持者率



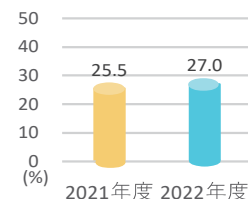
#### ● 血圧リスク者率



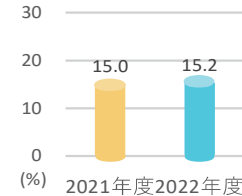
#### ● 飲酒習慣者率



#### ● 運動習慣のある従業員の割合



#### ● 喫煙率



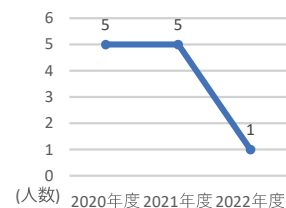
### 2 | メンタルヘルス不調

当グループでは従業員個々の健康度を測るため、生き生き診断を行っています。コロナ禍におけるH.U.グループとしての社会的な責務によって増大した業務負担の影響を鑑み、2021年10月には新たにH.U.グループ健康管理センターを設置しました。従業員が保健師や産業医に相談出来る体制の構築、匿名のメール相談窓口の開設を行うことで、ストレス増加の抑止に取組んでいます。

#### ● 生き生き診断の結果 (抜粋)

		2020年度	2021年度	2022年度
適度なストレス	感じている	68.6%	73.1%	74.5%
	感じていない	31.4%	26.9%	25.5%

#### ● メンタルヘルスにおける年間長期欠勤・休職者数

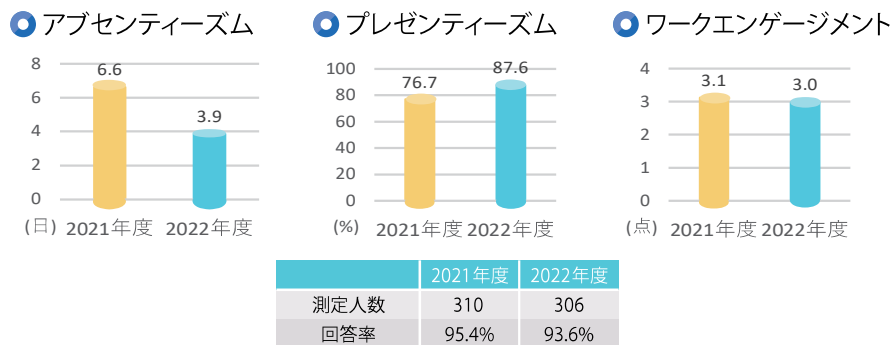


取組効果と今後の課題

### 3 | 経営に対する効果

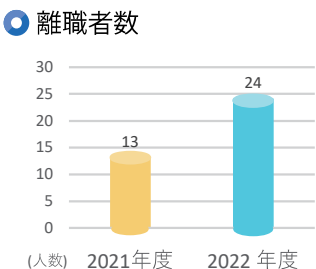
#### アブセンティズム、プレゼンティズム、ワークエンゲージメント

各種指標について、従業員アンケートにより、SPQ (Single-Item Presenteeism Question 東大1項目版)、ユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度超短縮3問版などを用いて計測しました。2022年度の結果は、アブセンティズム指標（病気による休暇取得（遅刻早退を含む）の日数）はおよそ4日、プレゼンティズムは87.6%、ワークエンゲージメントは活力2.6、熱量が3.5、没頭が2.9でした。経年での変化は下記グラフとなります。



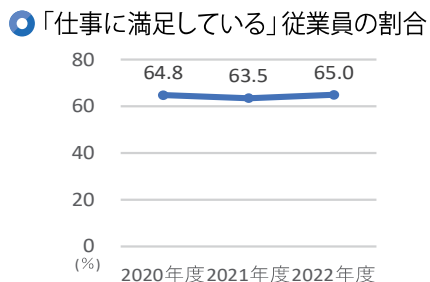
#### 離職者数

健康経営の取組み開始以降、離職者数は減少したものの、2022年度は増加となりました。



#### 仕事に満足している従業員の割合

KPI目標として2024年度までに55%以上に増加させることを設定しています。仕事に満足している従業員の割合は2022年度では65%と過去2年と比較し増加しました。今後もさらに増加するよう取組んでまいります。



### 4 | 今後の課題

健康経営の各施策に関する社内アンケートの結果は以下のとおりです。アンケート結果をもとに、引き続き施策の改善を図っていきます。

#### 健康経営の施策に対して※

満足している	76%
満足していない	24%

※2022年10月に実施した健康経営に関する社内アンケートより (H.U.グループ全体の結果)

#### 改善を希望するコンテンツ※

食生活	29%
メンタルヘルスケア	31%
運動習慣	22%
禁煙	5%
その他	13%

※2022年10月実施アンケートより「満足していない」と回答した従業員を対象にしたH.U.グループ全体の結果

#### 従業員のヘルスリテラシーの状況

健康経営については、各施策、イントラネット、社内メールマガジンなどでの啓蒙や、動画を使ったe-learningでのヘルスリテラシー向上を図っており、自社の健康経営に関する各種施策に対する認知度は約81%となっています。

今後は、認知度の向上だけでなく、各種施策の効果測定を行っていくことで、健康経営の効果を検証し、新たな施策の追加や改善に繋げていきたいと考えています。



## 健康経営施策 — 6 対外的な取組み

社外へ向けて健康に関する情報発信や講演を行い、健康経営の普及や地域社会貢献に取り組んでいます。

### 健康経営アライアンスへの参画

「社員の健康をつづじた日本企業の活性化と健保の持続可能性の実現」を目的とし、2023年6月に設立された「健康経営アライアンス」に、健康経営を一体的に取り組むH.U.グループホールディングスが参画しています。

「健康経営アライアンス」には、企業・団体の業界を超えた222社（2023年8月31日時点）が集結し、健康社会の実現を目指して活動しています。参画企業の一員としてノウハウを共有しながら、健康寿命の延伸、新たな企業価値の創造を実現すべく取り組んでまいります。

詳細は[こちら](#)

### 疾患の早期発見への寄与

甲状腺・循環器・神経系等の疾患、新型コロナウイルス等、疾患を特定する試薬や検査機器（ルミパルス）、簡易検査キット（エスブライン）の製造を通して、人々の健康に寄与しています。



### メディコピア教育講演シンポジウム

当社は1981年よりメディコピア教育活動シンポジウムとして、毎年1月に医学的な問題を幅広い視野から捉えた講演を行っています。

詳細は[こちら](#)



### 清掃活動

社会貢献活動として、赤坂本社周辺の清掃活動や路上喫煙禁止キャンペーン等、地域が主催する活動への参加を行っています。



## 表彰

### 健康経営優良法人ホワイト500 2023

経済産業省と日本健康会議より健康経営を実践している上位500社の企業に贈られる「健康経営優良法人ホワイト500」に2年連続で認定されました。



### スポーツエールカンパニー 2023

スポーツ庁より従業員の健康増進のためにスポーツの実施に向けた積極的な取組を行っている企業に贈られる「スポーツエールカンパニー」に認定されました。

