

健康経営

オカムラグループでは、「Work in Life」の基盤として健康経営を位置づけ、「オカムラ健康経営宣言」および「オカムラ健康経営の考え方」に基づき、健康経営推進体制を構築し、各種健康診断や疾病予防対策の充実、年次有給休暇取得促進などの取り組みを進め、従業員の健康に配慮した職場づくりに努めています。また、従業員の健康意識向上を促し、自ら健康増進に向けて取り組んでいけるように、ヘルスリテラシー教育や情報発信を行っています。

健康経営の推進

健康経営に向けて～オカムラ健康経営宣言～

オカムラグループは従業員の心身の健康の保持・増進を重要な経営課題と捉え、健康経営を全社的に推進するために、2017年9月に「オカムラ健康経営宣言」を制定しました。2020年4月には、「Work in Life」実現の基盤として健康の重要性を再確認し、宣言を改定しました。宣言を踏まえ従業員の健康増進活動を体系化し、戦略的な健康経営を推進しています。

オカムラ健康経営宣言

オカムラグループは、従業員一人ひとりの多様性を尊重し、企業活動に関わるすべての人たちが心身共にすこやかであることがすべての基盤であると考えます。そして「Work in Life」の実現に向けて、いきいきと働き続けるために、心身の健康保持増進と、健全な職場環境を維持していくことを宣言します。人と社会に健康で快適な環境を提供しつづけることを通じて、社会から信頼される企業を目指します。

[重点施策]

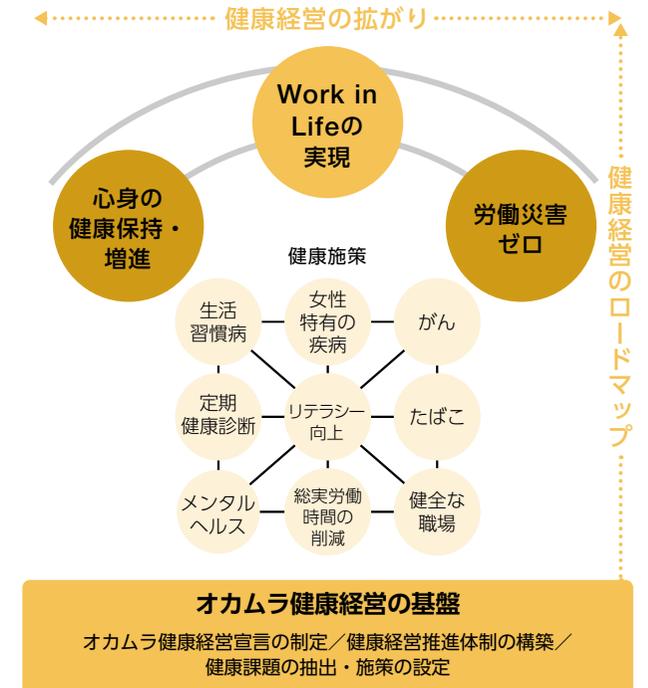
- 定期健康診断 100% 受診と受診後のフォロー実施
- 二次健康診断
- メンタルヘルス対策
 - ストレスチェック結果による産業医面談実施の促進、長時間労働者への産業医面談実施
 - プレゼンティズム*の改善によるパフォーマンス値改善
- 年次有給休暇取得率の向上
- 禁煙の促進
- 特定保健指導の実施率向上
- 「安全」を最優先に労働災害と交通事故の撲滅

* プレゼンティズム：疾病就業。何らかの健康問題により業務効率が落ちている状態

オカムラ健康経営の考え方

健康経営による「Work in Life」の実現

- 健康活動を通して、従業員一人ひとりの心身の健康保持・増進に努めます
- 従業員一人ひとりにとって、健康で安全な職場環境をつくります



従業員の健康保持・増進に向けた活動の変遷

オカムラグループは健康を重視した活力ある会社を目指し、1967年に岡村製作所健康保険組合（現：オカムラグループ健康保険組合）を設立。1992年には労使共同WH（Work&Health）推進委員会を設置し、仕事と健康の調和を図ることを目的に取り組みを推進してきました。2011年に人事部内に健康管理室を設置し、従業員の健康管理推進組織を充実。2017年にはWH推進委員会から健康経営推進委員会へ改称し、オカムラ健康経営宣言を制定しました。さらに2020年に健康管理室から健康推進担当へと改称し、オカムラ労働組合、オカムラグループ健康保険組合、産業保健スタッフ（産業医・保健師等）と連携して、従業員の健康保持・増進への取り組みの強化を図っています。

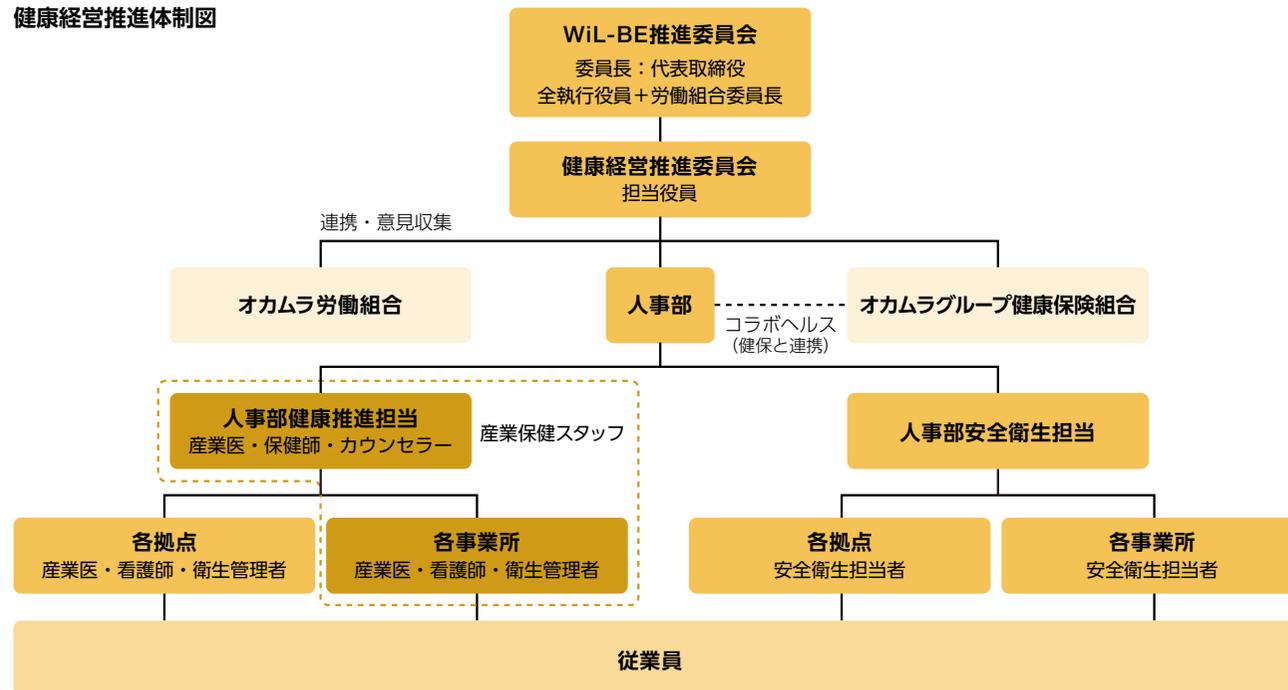
健康経営推進委員会

従業員の健康の保持・増進の取り組みを推進するため、年に2回4月と10月に健康経営推進委員会を開催しています。本委員会は担当役員、人事部、オカムラ労働組合、オカムラグループ健康保険組合で構成され、労働時間管理、年次有給休暇取得促進、各種健康診断、疾病予防対策、健康に配慮された職場づくり等について検討を行っています。

産業保健スタッフ

従業員の健康保持・増進を促進するため、産業保健スタッフとして産業医14名、保健師2名、看護師4名、産業カウンセラー1名などが中心となり、法に基づき定期健康診断、ストレスチェック、職場巡視等を実施しています。

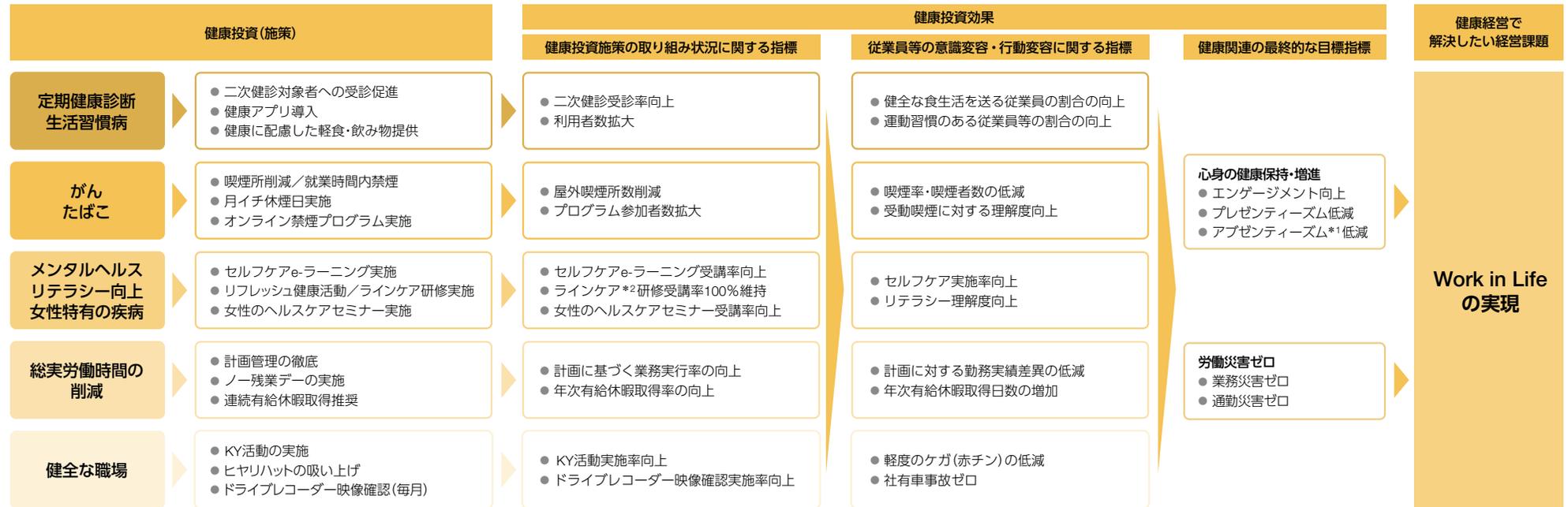
健康経営推進体制図



2023年度の健康保持・増進に関する取り組み項目と実施実績

名称	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
健康経営推進委員会	●						●					
定期健康診断（一次健診）			●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
二次健診フォロー・保健指導					●	●	●	●	●	●	●	●
ストレスチェック								●	●			
産業医・所属長面談	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
年次有給休暇の計画的取得促進	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
長時間労働管理	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

健康経営戦略マップ



* 1 アブゼンティーズム：仕事を休業・欠勤している状態

* 2 ラインケア：職場でのメンタルヘルスケア対策において、所属長などが部下の不調・異変にいち早く気づき、面談や職場環境改善を通じてストレスの軽減等に適切に対応すること

従業員の健康増進に向けた取り組み

心と身体のリフレッシュ

オカムラグループでは、労使一体となって年次有給休暇の計画的な取得を促しています。また、従業員の健康増進や余暇活動等の充実のため、連続有給休暇の取得を促進しています。オカムラの2023年度の有給休暇の平均取得日数は13.0日、取得率は70.8%でした。合わせて、従業員が心身のリフレッシュと自己形成を図る機会として、一定の勤続年数が経過した従業員を対象としたリフレッシュ休暇制度を導入しています。

定期健康診断・二次健康診断

従業員の健康増進と疾病の早期発見・早期治療の観点から、定期健康診断を実施するとともに、二次健康診断の受診を促しています。2023年度の受診率は定期健康診断100%、二次健康診断95.3%という結果となりました。毎年二次健康診断終了後には、健診結果を踏まえ必要に応じて就業上の制限の有無（就業判定の結果）を所属長に伝え、適切な対応へとつなげています。

より充実した健康診断の実施に向け、従業員からの要望も踏まえながら、毎年検査項目の見直しを行い、受診率向上と疾病の早期発見につなげています。

ストレスチェック

オカムラでは、従業員一人ひとりが心の健康度を確認・理解するため、また自分自身でセルフケアを実施できるように、年に一回、外部専門機関システムによるストレスチェックを実施しています。ストレスチェックの結果、高ストレスが確認された場合は産業医との面談を勧め、自身の心の健康状態の把握、主治医による継続的なフォローの必要性の判断などにつなげています。また、2022年度まではWLQ^{*1}値にてプレゼンティズムを測定していましたが、2023年度からはより健康面に特化したWFun^{*2}値の測定により「最も困っている体調や健康の問題」を数値で把握し、改善策につなげています。

2023年度はストレスの軽減とメンタルヘルスケアに力を入れ、全従業員を対象にセルフケア教育、管理職を対象にラインケア研修を実施しました。2024年度も引き続き従業員の健康の保持・増進施策をさらに充実させていきます。

* 1 WLQ (Work Limitations Questionnaire) : 労働遂行能力の低下率が測定できる質問票

* 2 WFun (Work Functioning Impairment Scale) : 健康問題による労働機能障害の程度を測定するための調査票

労働時間管理の徹底

オカムラでは従業員の労働時間に関して、法律よりも厳しい独自の基準を設けて管理しています。全従業員を対象にしたe-ラーニングや新任課長・新入社員それぞれに向けた労働時間に関する研修を実施するとともに、労働組合とも協力しながら適正な仕事の配分や指導、業務効率の向上などを通じて労働時間を削減し、従業員の健康の保持・増進へとつなげています。

(関連 [▶ P.100](#))

長時間労働対策

オカムラでは従業員の心身の健康を重視し、また「Work in Life」の実現という観点からも、労働時間の適正化を図るため、ノー残業デーを設定するとともに、時間単位有給休暇、スーパーフレックスなどの制度を整え、長時間労働の発生回避に努めています。(関連 [▶ P.79](#))

また、1カ月の所定労働時間を超えて労働を行った従業員については、産業医による保健指導面談を実施し、所属長へのフィードバックを行い改善を図っています。

海外赴任者向けの健康管理

従業員が海外に赴任する際の健康管理を目的として、本人と帯同家族を対象に健康診断・予防接種などを行っています。また、赴任後も赴任者本人と帯同家族が現地で医療サービスを受けることができる「オカムラヘルスケアプログラム」を導入しており、海外においても安心して働ける制度を整えています。

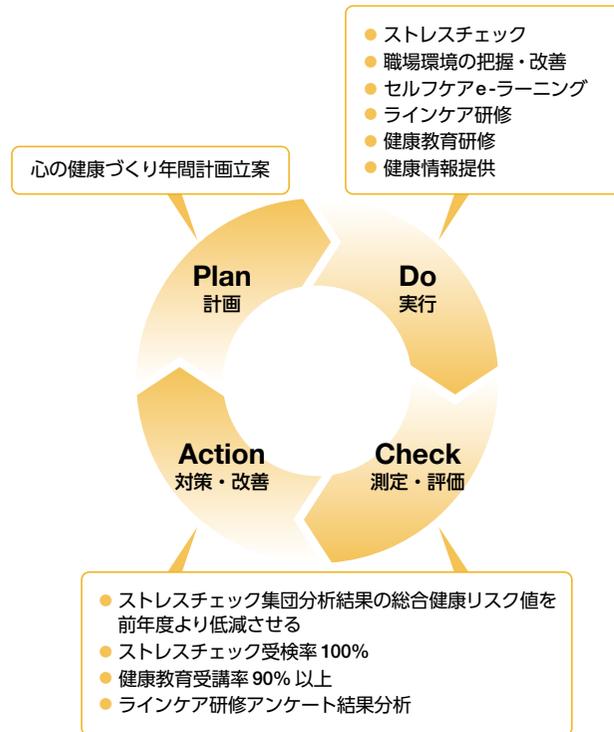
[オカムラヘルスケアプログラム適用項目]

- 医科(病気、傷害)受診
- 歯科受診
- 妊娠・出産
- 健康診断・歯科検診
- 予防接種

メンタルヘルスケアの推進

オカムラでは職場における心の健康づくり活動の推進として、従業員のメンタルヘルスケアに力を入れています。産業保健スタッフが中心となり毎年活動計画を立て、ストレスチェックを中心とし、職場環境の把握・改善、健康教育、健康情報提供を行い、ストレスチェック集団分析結果の総合健康リスク値を前年度よりも低減させるように取り組んでいます。目標を定めるだけでなく結果に対する評価を行い、次年度の施策へとつなげています。

オカムラの健康づくりプログラム



オカムラのメンタルヘルス対策「4つのケア」

オカムラでは、厚生労働省の「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を踏まえ、「セルフケア」「ラインケア」「職場内スタッフなどによるケア」「職場外資源によるケア」の4つの視点から施策を進めています。具体的には、従業員本人の知識・認識の向上や実践の促進、所属長による対応の充実、社内の医療関係スタッフによるケア、外部の医療機関等によるサポートなどを通じて、メンタル面の不調・疾病の予防、該当者のケア、休業者の職場復帰支援などを行っています。

オカムラのメンタルヘルスケア対策「4つのケア」

セルフケア

知識編
e-ラーニング
「ポジティブセルフケア」

実践編
リフレッシュ健康活動
「ヨガ」

ラインケア

所属長向け
課長職向け
「ラインケア研修」

職場内スタッフなどによるケア

社内相談窓口
産業医、保健師、看護師、
産業カウンセラーによる健康
相談、心身の回復への支援

職場外資源（外部医療機関など）によるケア

チャット型医療相談
24時間365日専門医対応

セルフケアの推進

メンタルヘルス対策において、セルフケアは重要な役割を果たします。オカムラでは、セルフケアに特に力を入れて取り組んでいます。セルフケアを行う目的や実践方法などについて、毎年1回全従業員を対象に必修研修を実施（e-ラーニング「ポジティブヘルスケア」）しています。2023年度受講率は99.9%でした。

その他、新入社員研修・若手フォローアップ研修などでもセルフケアの取り組み方法や大切さを伝えています。

ラインケアの推進

オカムラでは、管理職がメンバーの健康管理を意識し職場改善につなげられるように、2021年度より継続的にラインケア研修を実施し、対象者も段階的に広げています。毎年研修後にアンケートを行い、受講者の要望や意見などを取り入れ、次年度のラインケア研修へと生かしています。2023年度は、課長職・新任所属長を対象に実施。事前e-ラーニングでラインケアに関する知識などを学び、集合研修はロールプレイングや事例検討を多く取り入れた実践的な内容とし事後課題も設けました。2023年度のアンケート結果では、研修の満足度は94.1%と高評価でした。2024年度も引き続きラインケア研修を通じた健康管理を推進します。

ラインケア研修の実績

年度	対象者	
2021	生産部門・本社販売部門	所属長
2022	生産部門	課長職
	生産部門・本社販売部門	新任所属長
2023	生産部門・本社販売部門	課長職
	生産部門・本社販売部門	新任所属長



ラインケア研修の様子

健康相談窓口(社内・社外)の設置

従業員が心身の健康について相談できるよう、社内と社外の相談窓口を設置しています。社内窓口においては、産業保健スタッフ(産業医、保健師、看護師、産業カウンセラー)が対応を行っています。また、各事業所では産業医と看護師が人事総務課と連携し、サポートを行っています。

社外窓口については、2021年4月よりオカムラグループ健康保険組合加入者を対象にチャット型医療相談サービスを導入し、24時間365日匿名で気軽に心身の悩みを専門医に相談できる環境を整備しています。

ポピュレーションアプローチによる健康リスクの低減

オカムラグループでは、従業員の健康リスクを低減するために、従業員に広く働きかけるポピュレーションアプローチの視点から、体を動かす機会やスポーツなどに参加する機会の提供・支援、啓発活動、調査活動などさまざまな取り組みを進めています。女性の健康支援については2020年度から、禁煙推進については2021年度から特に力を入れて取り組んでいます。

禁煙、受動喫煙防止に向けた取り組み

2020年4月1日より施行された健康増進法の改正に伴い、従業員の望まない受動喫煙を防止することが企業責任の一つに加わり、より一層の対策が求められています。オフィス内の受動喫煙対策による非喫煙者への配慮はもとより、喫煙者本人の健康保持・増進のため、オカムラでは、2021年7月より就業時間内禁煙をスタートさせています。オカムラグループ健康保険組合が連携し、喫煙率を毎年1%下げていくこと、

2025年までに屋外喫煙所の数を半分に減らすことなどを目標に、取り組みを推進しています。

オカムラグループ健康保険組合が中心となりオンライン禁煙プログラムの導入・促進、禁煙セミナーの実施、WHO(世界保健機関)が制定した「世界禁煙デー」である5月31日の終日禁煙、毎月1日を終日禁煙と定めたオカムラオリジナルの「月イチ休煙日」の終日禁煙をそれぞれ実施しながら推進を図っています。

その他に、リテラシー向上を目的とした「喫煙や受動喫煙について」のe-ラーニングや新入社員研修や若手フォローアップ研修で健康の大切さと喫煙による健康被害・受動喫煙・サードHANDSモーク*について丁寧に説明を行っています。

* サードHANDSモーク：たばこの火が消された後も喫煙者の毛髪や衣類、部屋のカーテンやソファ、壁紙に残留する有害物質を吸い込んでしまうこと

オカムラ禁煙推進活動の取り組み

年度	改善・取り組み内容
2018	<ul style="list-style-type: none"> オンライン禁煙プログラムトライアル導入(健康保険組合) 中井工場にて禁煙セミナー実施(健康保険組合)
2019	<ul style="list-style-type: none"> オンライン禁煙プログラム導入スタート(健康保険組合)
2021	<ul style="list-style-type: none"> 2021年7月1日より就業時間内禁煙をスタート ※ 休憩時間は除く 世界禁煙デー(5月31日)終日禁煙スタート 御殿場事業所にて禁煙セミナー実施(健康保険組合)
2022	<ul style="list-style-type: none"> 月イチ休煙日スタート(毎月1日は終日禁煙) ※ 1日が休日の場合には11日に振替 毎月、各拠点取り組みを紹介 世界禁煙デー(5月31日)終日禁煙 継続実施 本社・販売部門にて禁煙セミナー実施 追浜事業所にて禁煙セミナー実施(管理職向け) 喫煙・受動喫煙e-ラーニング実施
2023	<ul style="list-style-type: none"> 月イチ休煙日 継続実施 毎月、各拠点の取り組みを紹介 世界禁煙デー(5月31日)終日禁煙継続実施

VOICE



生産本部 第一事業部
つくば事業所 人事総務課
安全衛生・教育担当
看護師

本橋 幸子

「世界禁煙デー&月イチ休煙日」終日禁煙を2日間連続で実施！

つくば事業所では、2010年に禁煙活動を開始し、2014年からは本格的に喫煙率を下げる禁煙推進活動を継続実施してきました。2014年度は「受動喫煙」、2019年度は「健康増進法改正・受動喫煙をなくす」をテーマとして産業医による衛生講話を実施しました。

2019年度の法改正を転機に、屋内喫煙室撤廃、喫煙所の縮小、たばこ自動販売機撤去、オカムラグループ健康保険組合主催のオンライン禁煙プログラムの説明会の実施など、事業所全体で禁煙推進活動に積極的に取り組みました。活動開始当時は従業員からの反応もさまざまでしたが、喫煙率は2014年32.7%だったのに対し、2023年24.3%と確実に減少しています。特に女性の喫煙率は0%となり、誇らしい結果が出ています。

また、オカムラ独自の取り組みである「月イチ休煙日」を毎月実施しています。2023年度は、5月31日の「世界禁煙デー」、6月1日の「オカムラ月イチ休煙日」の2日間連続終日禁煙を実施しました。2日間連続終日禁煙開催にあたり、人事総務課内で話し合い、広報活動を強化しました。またオカムラ労働組合と協力し合い、組合が設置している通用口のデジタルサイネージを活用した広報活動も行いました。広報活動が実を結び、喫煙者の協力も得られて「たばこの煙を感じない2日間」となりました。

今後も禁煙活動の推進者として、従業員一人ひとりが健康的に働ける環境づくりに取り組み、1人でも多く卒煙できるようサポートしていきたいと思えます。



社内での広報の様子



当日の喫煙所の様子

女性の健康支援

オカムラグループでは、2020年度より女性の健康支援の取り組みに力を入れています。2020年度に従業員の希望により定期健康診断に婦人科検診項目を追加したことからスタート。2021年度からは、毎年婦人科検診に関するアンケートを実施し、結果を調査・分析し、次年度施策へとつなげています。さらに、女性特有の健康課題に関する教育の充実を通じて、知識の習得を推進しています。

女性の健康支援の取り組み

年度	改善・取り組み内容	対象者
2020	定期健康診断に婦人科検診追加	35歳以上の希望者
2021	「婦人科検診アンケート」を実施・調査・検討	全女性従業員
	女性のヘルスケアセミナー実施	希望者
2022	婦人科検診の「受診年齢撤廃」 ※ アンケート内従業員の声を反映	希望者全員
	健康保険組合では、健康診断機関とは別の医療機関で婦人科検診を受診した場合、補助利用が可能	補助希望者
	婦人科検診アンケート実施	全女性従業員
	HPVセルフチェック導入・実施	子宮頸がん検診 未受診者
2023	女性のヘルスケア研修 e-ラーニング実施	管理職/全従業員
	婦人科検診アンケート実施	全女性従業員
	HPVセルフチェック実施	子宮頸がん検診 未受診者

女性特有の心身の不調に関する相談窓口の設置

女性は月経やホルモンバランスの変化などにより、心身の不調を抱えることがあります。ライフステージに合わせた心身のメンテナンスなどに関する相談窓口を設置し、女性産業医にアドバイスを受けられる体制を整えています。

婦人科検診受診率向上に向けた取り組み

オカムラでは婦人科検診の受診率向上と健診への要望の把握を目的に、2021年度から全女性従業員を対象にアンケート調査を行っています。2021年度のアンケート結果より従業員の声を反映させ、2022年度の健康診断からは婦人科検診の受診年齢制限を撤廃し、希望者全員が受診できるように検診内容を見直し整えました。

また2022年度のアンケートで婦人科検診の中でも子宮頸がん検診の受診率が低いことが分かり、子宮頸がん検診の未受診者のうち希望者に対して「HPVセルフチェックキット」の配布を行っています。

従業員の声を生かした施策を継続的に行った結果、2023年度の乳がん検診受診率は59.0%、子宮頸がん検診受診率は62.1%と、全国平均よりも大きく上回りました。

加えて2023年度は、全従業員を対象にした女性のヘルスケア研修としてe-ラーニングを実施し、病気の早期発見・早期治療に向けて婦人科検診の定期的な受診が重要であることを発信しました。また、10月のピンクリボン月間、11月の子宮頸がん予防啓発月間に合わせて、乳がんと子宮頸がんの予防啓発を目的とした全社広報も実施しました。これらの活動を通して、従業員が正しい知識を持ち定期的な検診受診で病気を予防し、心身ともに健康に働くことを目指しています。これらの活動は社外から評価を受け、「がんアライアワード」で2年連続「ゴールド」を受賞しました。(関連 [▶P.112](#))

婦人科検診 受診率

	2021年度	2022年度	2023年度
乳がん検診	30.4%	57.6%	59.0%
子宮頸がん検診	25.3%	62.5%	62.1%

女性のヘルスケア研修の取り組み

オカムラでは、女性特有の健康課題について会社全体で理解を深めることで、従業員がモチベーション・エンゲージメントが高い状態で働くことや、健康課題を持つ人も持たない人も安心して働ける環境づくりへとつなげることを目指しています。2021年度は女性のヘルスケアセミナーを開催し、年齢、性別、所属、地域を問わず、さまざまな従業員が参加しました。その際実施したアンケートにて、管理職に向けた研修の要望が多かったこと、「女性特有の健康課題（月経・更年期など）が仕事や生活に支障をきたすことがある」との回答が多かったことから、2023年度は管理職向けと全従業員向けでコンテンツを分け、女性のヘルスケア研修としてe-ラーニングを実施しました。

管理職向けコンテンツでは、マネジメントするにあたりメンバーの健康状態を理解することが重要となるため、女性特有の健康課題が仕事に及ぼす影響や、その対処法について取り上げました。全従業員向けコンテンツでは、女性特有の疾患やがん、婦人科検診で分かる病気について取り上げました。

受講率は、管理職が91.4%、全従業員で45.4%（全女性従業員受講率90%）でした。今後も継続して女性のヘルスケア研修を実施することで、一人ひとりがリテラシーを高め、働きやすい職場づくりへとつなげていきます。



つくば事業所でのセミナーの様子



e-ラーニング「女性のヘルスケア研修」

治療と仕事の両立支援と サポートハンドブックの発行

オカムラグループでは、病気やケガの治療が必要な従業員がそれぞれの状況や体調に応じてフレックスタイム制、時間単位有給休暇、在宅勤務などを活用した柔軟な働き方ができるようにしています。（関連 [▶P.79](#)）病気やケガにより休職していた従業員が復職する際には、リハビリ出社制度により病気やケガの再発を防止するとともに、徐々に職場や仕事に慣れるために短時間勤務などを利用できるようにすることで、業務への復帰に伴う負担の軽減につなげています。また、復職後の療養や通院に利用できる傷病休暇を設けており、長期にわたる休職により給与の支給が受けられなくなった際の生活保障に関しては、オカムラグループ健康保険組合から傷病手当金、オカムラグループ共済会から休業補償給付金や長期入院見舞金などを受給できる制度を整備しています。

これらの治療と仕事の両立を支援する制度や窓口などを整理した『治療と仕事の両立支援 サポートハンドブック』を発行しました。従業員が万が一がんなどの病気になったときに支援や制度を理解した上で安心して治療と仕事の両立ができるように、働きやすい職場づくりを目指して作成しました。

ヘルスリテラシー向上を目指した健康教育の強化

オカムラでは、従業員の心身の健康を保持・増進していく上でのセルフケア・ラインケアの重要性を認識し、健康教育や健康情報の発信を中心に、健康意識と健康知識を高めていく取り組みに力を入れています。ヘルスリテラシーの向上により、従業員一人ひとりが「自分の健康を自分で守る」ことをベースに「チームの健康」「組織の健康」につなげていく意識を持つことを目指し活動に取り組んでいます。

またオカムラの健康課題でもある喫煙・受動喫煙、生活習慣病、メンタルヘルスに加え、運動不足・転倒防止のための身体活動・ストレッチ・リフレッシュヨガなど健康増進を目的としたe-ラーニングを作成し全従業員へ配信しています。

特に新入社員研修においては、健康教育の中で講義と合わせて社内講師によるリフレッシュヨガを取り入れ、全員で身体を動かす時間を設けるなど独自の取り組みを行っています。

[ヘルスリテラシー向上に向けた主な取り組み]

e-ラーニング・動画

- ポジティブセルフケア
- 喫煙・禁煙について考えよう!
- 生活習慣病について
- メンタルヘルスについて
- リフレッシュヨガ

研修・セミナー

- 新入所属長・課長職を対象としたラインケア研修
- 新入社員研修・若手フォローアップ研修

情報発信

- 健康コラム
- 健康だより



新入社員研修でのリフレッシュヨガ

オーラルケアの取り組み

オカムラでは、従業員の健康増進・生活習慣病予防を目的に、ライオン株式会社と協同し取り組みを行っています。2023年度は、御殿場事業所、高島事業所にて唾液検査やオーラルケアセミナーを実施しました。2024年度も同事業所にてセミナーを実施し、従業員の行動変容の確認や効果検証を予定しています。今後も健康増進策の一つとして、オーラルケアを推進していきます。



御殿場事業所での唾液検査の様子



高島事業所でのオーラルケアセミナーの様子

健康月間

オカムラでは、従業員の健康の保持・増進に向けて「健康教育」「身体活動」「メンタルヘルス」を3本柱として、「健康月間」を実施しています。2023年度は、禁煙、生活習慣病、メンタルヘルスに関するe-ラーニング、ヨガ・ストレッチの身体活動動画の発信を行いました。

毎朝の「ラジオ体操」「モーニングストレッチ」の実施

毎朝、全社一斉にラジオ体操・モーニングストレッチを実施しています。特に安全第一が求められる製造現場では、事故防止の観点からも、作業開始前に身体や心をほぐし、脳を活性化させることが重要です。

また、一部の生産事業所では、週2回就業時間後に「リフレッシュ体操」を実施し、健康増進に努めています。

部活動への支援 ～スポーツ部・文化部～

オカムラは、従業員の心身の健康の保持・増進を目的として部活動を支援しており、スポーツ部への費用補助や広報面の支援、文化部への活動場所の提供などを行っています。野球部とサッカー部は、オカムラ公認の部活動としてそれぞれ35年以上活動を続けています。新型コロナウイルス感染拡大の影響により従来のように活動できないこともありますが、基本的には定期的に公式戦や地域の交流戦に参加しています。

「健康に配慮した軽食と飲み物」福利厚生 の 拡充

生活習慣病の予備軍になる従業員が一定数いることが、オカムラの健康課題の一つとなっています。健康の保持・増進を図る上で、日常の食生活は非常に重要であり、素材や栄養バランスなどに留意した飲食を心掛けることが大切です。こうした観点から、2021年より全拠点を対象に、飲食を通じた健康施策として管理栄養士監修のスマートミール*認証弁当やサラダ、ミックスジュースなど「健康に配慮した軽食や飲み物」を用意するなど福利厚生として約7,900万円（2023年度実績）を投資し、拡充しています。

* スマートミール：健康づくりに役立つ栄養バランスのとれた食事のこと

巡回型インフルエンザ予防接種の実施

生産事業所で実施する予防接種に加え、巡回型のインフルエンザ予防接種を2022年11月と12月に東京・横浜の3拠点で計4回実施しました。従業員が接種を受けやすいように業務時間内に実施するとともに、接種会場までの交通費や接種費用の補助などを行い、463名の従業員に接種の機会を提供しました。

2024年度以降は開催拠点を増やし、実施を継続していきます。

インフルエンザ蔓延防止に向けた 予防接種の費用補助

オカムラグループ健康保険組合では、インフルエンザの蔓延防止を目的に、被保険者（本人）、被扶養者（家族）に対する予防接種費用補助を継続実施しています。

（関連 ▶ P.110）

ハイリスクアプローチ ～健康リスクの高い従業員の支援～

オカムラグループでは、特に健康リスクが高い従業員に働きかけるハイリスクアプローチの視点から、産業保健スタッフ、オカムラグループ健康保険組合が中心となり、疾病発症前予防、治療、リハビリテーションなどの各段階でリスク要因を減らすための細かな支援を行っています。

特定保健指導の実施

オカムラグループ健康保険組合では人事部と連携して、40歳以上の生活習慣病高リスク者を対象に、特定保健指導として個別の食事指導・運動指導を実施しています。定期健康診断の結果（腹囲・BMI・血糖・脂質・血圧）や喫煙習慣の有無によって高リスク者の危険度をクラス分けし、危険度に応じた積極的支援や動機付け支援などの保健指導を行っています。また、対象者の業務等への影響を考慮した実施場所や時間の設定など、保健指導を受けやすい環境を整えています。

重症化予防支援事業の実施

オカムラグループ健康保険組合では、2021年1月から新規事業として、健康保険組合とオカムラの保健師が定期健康診断の結果を確認して、支援を必要とした従業員を対象とする「重

症化予防支援事業」を実施しています。対象者一人ひとりの健康状態に合わせた生活習慣改善支援として、測定機器を配布し、歩数・脈拍などの数値を日々計測してもらい、初回電話面談で現状把握と健康づくりの課題を抽出します。その後、2週間に1回のサポート電話面談を6カ月間実施し、プログラム終了後に効果測定を行い、対象者のリスク低減に結び付けています。

若年層への保健指導の実施

オカムラグループ健康保険組合では、定期健康診断の結果に基づき、特定保健指導と同様の保健指導を40歳未満の従業員を対象に実施し、早い時期から生活習慣の見直しを意識するよう促しています。また、指導を受けた従業員に対してプログラム内容や満足度に関するアンケート調査を行い、指導内容の実施状況や生活習慣の改善状況などを把握しています。その結果を基に指導方法などの改善につなげています。（保健指導に関しては40歳以上でも希望があれば受け入れています。）

コラボヘルス*の推進 ～健康保険組合との連携～

オカムラの従業員は、健康保険法に基づき、グループ会社13社と共に、オカムラグループ健康保険組合に加入しています。2017年に制定した「オカムラ健康経営宣言」に基づき、オカムラグループとオカムラグループ健康保険組合では、コラボレーションした活動を強化するとともに、定期健康診断の結果等の情報を共有・活用しコラボヘルスの実現と、健康増進活動の強化に向けた取り組みの充実を図っています。

* コラボヘルス：厚生労働省が推進する保険者と事業者が積極的に連携し、明確な役割分担と良好な職場環境のもと、加入者の予防・健康づくりを効率的・効果的に実行すること

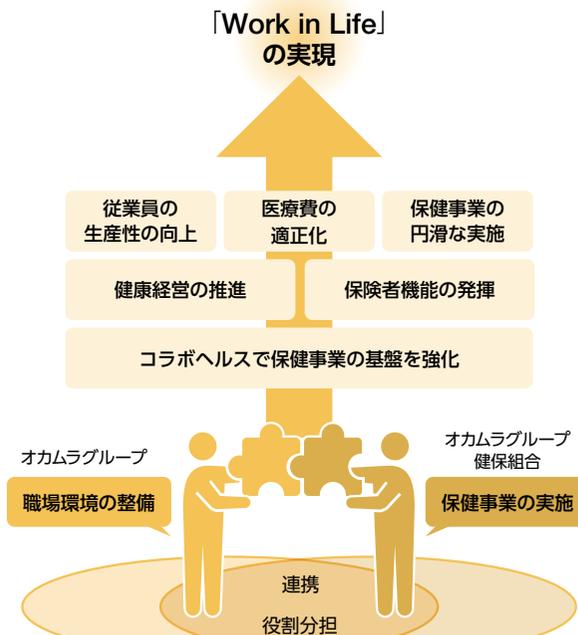
【2023年度のコラボヘルスの事例】

- 定期健康診断の実施
- 巡回型インフルエンザ予防接種の実施
- 禁煙推進活動

【2023年度の保健事業の取り組み事例】

- 定期健康診断の検査項目拡大
 - 法定外検査項目の拡大
 - 婦人科検診（乳がん、子宮頸がん）
 - 男性検診（前立腺がん）他
- 特定保健指導（40歳以上の被保険者・被扶養者）
- 若年層保健指導（40歳未満の被保険者）
- 重症化予防指導・支援
- 人間ドック費用補助
- 無料歯科検診
- インフルエンザ予防接種費用補助

オカムラグループにおけるコラボヘルスの考え方



- 禁煙支援（オンライン禁煙プログラム）
- チャット型医療相談サービス
 - 健康アプリの導入・運用
 - 健康セミナーの開催・支援
- カフェテリアプランによる健康生活支援
- 健康情報の提供
 - ウェブサイト「KenPo ポータルサイト」の活用
 - けんぽニュースの発行（年2回）
- 医療費通知の配布（年4回）
- ジェネリック医薬品の利用促進通知（年2回）

健康保険制度、保健事業の広報活動 KenPo ポータルサイトの利用

オカムラグループ健康保険組合では、被保険者（本人）や被扶養者（家族）および退職された方（任意継続被保険者）など、いろいろな立場や環境の方への健康保険制度や保健活動などの情報伝達・共有にウェブサイトを活用しています。オカムラのイントラネットとも補完しあい健康関連情報をタイムリーかつ迅速に共有しています。

健康保険組合のウェブサイト「KenPo ポータルサイト」は、健康関連情報や関連サイトを統合するポータルと位置付け、従来紙媒体であったニュースや申請書なども順次DX化の対応を進め、利便性や業務効率向上も進めています。



健康保険制度、保健事業の広報

ウェブサイトやスマホアプリなどICTを活用した 健康増進活動

より身近で手軽な健康増進活動を推進するため、スマートフォンを使ったウォーキングの健康アプリや、ウェブチャットを使った健康相談、健康情報の発信など、健康増進活動を支援する仕組みを展開しています。一方的な情報発信ではなく、「参加できる」「相談できる」といった双方向の対応として、重要な手段となっています。

「カフェテリアプラン*」による健康生活の支援

オカムラグループの被保険者は、オカムラグループ健康保険組合が実施する保健事業の「カフェテリアプラン」(2023年5月開始)をもとに、自発的な健康づくりや健康維持・増進に取り組むことができるよう、健康食品、日用品、スポーツ、運動、リラクゼーション等のメニューを用意し、健康づくりのサポートをしています。

* カフェテリアプラン：健康増進を目的とした、ポイント付与型の健康づくりサポートです。



「カフェテリアプラン」による健康生活の支援

人間ドック利用拡大による健康づくりの促進

定期健康診断、特定健診に追加して個々人の状況にあわせて受診することができる人間ドックはニーズが高まり、かつ検査項目も多岐にわたっています。

オカムラグループ健康保険組合ではニーズに合わせた検診項目拡大による健康づくりの促進策の一つとして「人間ドックの費用補助」を行っています。

「人間ドックの費用補助」は、2023年4月に被保険者・被扶養者ともに35歳以上一律の補助金の増額を行いました。人間ドックの受診者増を目指し、従業員と家族の健康の維持・増進や健康づくりを推進しています。

健康経営に関わる社会からの評価

「健康経営優良法人(ホワイト500)」に認定

経済産業省と日本健康会議は共同で、特に優良な健康経営を実践している法人を評価し「健康経営優良法人」として認定しています。オカムラは7年連続で「健康経営優良法人(ホワイト500)」に認定されました。



Sport in Life コンソーシアムに加盟

オカムラは、スポーツ庁により創設されたSport in Life コンソーシアムに加盟しています。Sport in Life コンソーシアムは、東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会のレガシーの創出のため、地方自治体、スポーツ団体、経済団体等が連携した取り組みを促進することにより、国民のスポーツ実施に向けた大きな推進力や相乗効果を生み出し、スポーツ実施者の増加につなげていくことを目的としています。



「スポーツエールカンパニー 2024」に認定

オカムラは、Sport in Life コンソーシアム加盟企業として、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り組みを行っている企業をスポーツ庁が認定する「スポーツエールカンパニー 2024」に4年連続で認定されました。



【オカムラの主な取り組み】

- 腰痛・肩こり予防対策「ヨガ・ストレッチ」
- 健康アプリを活用した歩く習慣づくり
- パラアスリートによる卓球イベント

「がんアライアワード2023」のゴールドを受賞

オカムラは、がんを治療しながら働く「がんと就労」問題に取り組む民間プロジェクト「がんアライ部」が、がんを治療しながら働く人を応援する団体を表彰する「がんアライアワード2023」において、2022年に引き続き、2年連続で「ゴールド」を受賞しました。

健康増進支援の充実・施策や、社内の声を生かした婦人科検診に関する取り組みなどが評価されました。



オカムラのがんアライ宣言

【がん治療と仕事の両立に向けたオカムラの主な取り組み】

- e-ラーニング「女性のヘルスケア研修」実施
- 『治療と仕事の両立支援 サポートハンドブック』作成・広報
- お取引先(販売店さま)との「女性の健康」についての勉強会

がんアライ部ウェブサイト [がんアライアワード2023 ゴールド](https://www.gan-ally-bu.com/declaration/3876) 株式会社オカムラの「がんと就労」施策
<https://www.gan-ally-bu.com/declaration/3876>