

大塚製薬健康保険組合 健康宣言

Otsuka-people creating new products for better health worldwide
(世界の人々の健康に貢献する革新的な製品を創造する)

この企業理念の実現のためには、従業員およびその家族の健康が必要不可欠です。

当健康保険組合において健康に関する様々な施策に取り組み、従業員とその家族の健康維持増進に努め、従業員が生き生きと働くことのできる職場環境づくりを実現します。

2020年7月1日

理事長 松尾 嘉朗

【健康宣言の目的 ・ 取り組み】

大塚グループ従業員とその家族が笑顔で生き生きとした日々を送るために「健康維持・増進」と「疾病予防」が重要だと考えます。当健保組合は、従業員とその家族の健康に寄り添います。

そのためにも

職員一人ひとりが、自己研鑽（知識の習得と実践）に努め自身の健康づくりに取り組み、働きやすい環境をつくることが必要と考えております。

また、人々の健康に貢献することを標榜している大塚グループ各社が保有している科学的知見、ネットワークを活用し、かつ、大塚グループ各社との連携を図ることにより、「健康経営」を推進してまいります。

健康経営の推進方針

職員一人ひとりが、自己研鑽（知識の習得と実践）に努め、自身の健康作りに取り組み、働きやすい環境を作る

健康経営の目標

職員一人ひとりが、心身共に健康を保ち、自身が持つ能力を十分に発揮し、高い生産性を持って業務を行う

介護や治療と、仕事との両立に関する基本方針

大塚製薬健康保険組合では、多様な人材のキャリア継続のため、介護や治療に直面した時に離職せず仕事と両立できるよう各種制度を充実させ、従業員を支援します。

介護や治療と、仕事との両立のための制度

介護休業	対象家族1人につき、連続して取得する場合は最大1年間、分割して取得する場合は3回を上限として分割した日数が通算93日(暦日)以内まで取得可能。 <法定は、対象家族1人につき通算93日まで> なお年次有給休暇を用いて取得する場合は時間単位で取得可能。
介護勤務制度	短時間勤務や、始業終業時刻の変更が可能。これまでは3年間取得可能としていたが、介護には期限がないため、2018年からは取得期間は事由がなくなるまでと期限を設けないことに変更。
治療と仕事の両立支援制度	勤務を継続しながら、がん、透析を始めとした疾病治療を行えるよう時短勤務、時差勤務を実施。(いずれも10～15時は勤務)

健保職員の健康への具体的な取り組み

	取り組み	内容
積極的な健康取り組み	健康課題を把握	定期健診受診率100% 特定健康診査・保健指導実施率100% ストレスチェック実施率100%
	がん検診の受診促進	要精密検査判定の場合は早期受診、異常の早期発見・早期治療
	重症化予防	未治療で要精密検査判定者の受診勧奨、再検査・精密検査受診率100% 生活改善継続
	セルフケア	毎日体重測定、階段を利用、禁煙率100%を維持 歯科検診（年1回以上）100%目標、口腔ケア100%
	食生活の改善	毎日野菜摂取（毎食、野菜から先に食べる） 規則正しい食生活（朝食をとる。20時以降の夕食は控える、禁酒日を作る）
	運動機会の創出	毎日30分以上のウォーキング・ストレッチの実施 職場における体操の実施（ポカリフレッシュ、動画を見ながら運動） 階段DE貯筋 3・3プラン（1日3回、3階まで階段を上り下り） 自治体と「運動アプリ」の共同実施
	ヘルスリテラシーの向上	健康情報の発信「Well-being通信」 Webセミナー・研修会の積極的な参加⇒報告・共有

	取り組み	内容
働きやすい職場環境 づくり	働き方改革	ワークライフバランスの維持 （【メリハリ】をつけてモチベーションの向上） 有給休暇取得率の向上 * 年5日以上⇒年16日以上取得を目標 Go Go（5×2）Day！の実施 毎月5と0のつく日は、17時【定時】に業務終了
	メンタルヘルス 不調者への対応	メンタルヘルスに関する相談窓口の周知（掲示） メンタルヘルス不調者の復帰に向けた医師との意見を踏まえた支援体制 の整備（配置転換・業務内容の策定） メンタルヘルス不調者の復帰に向けた医師との 意見を踏まえた支援体制の整備（配置転換・業務内容の策定）産業カウ ンセラー資格保持者（2名）を配置 Webセミナーの視聴
	コミュニケーション の促進	毎月1回の定例ミーティングの際、職員全員より業務報告など発言の機 会を設定 イベント参加への声掛け、イベントの実施 昼食会の実施
	感染予防	予防接種100%実施（季節性インフルエンザ、新型コロナ） 毎日2回以上の換気⇒ 窓をあける（午前・午後） 手指アルコール消毒（アルコール消毒の設置） 感染拡大時等に備え、事業継続計画の策定

保健事業の方針

1. データヘルス計画に沿った保健事業を推進

- ▶保健事業の棚卸し、計画、実績の分析を行い、効率的・効果的な事業を実施

2. 特定健診・特定保健指導 実施率向上

- ▶第三期特定健康診査等実施計画の指標達成

3. 健康経営に対するコラボヘルス

- ▶事業所との連携強化

4. カフェテリアプランを利用した健康意識の向上

- ▶イベント、インセンティブの管理

PDCAサイクルの中で
保健事業を常にレベルアップ!



活動計画を策定し、実行する

保健事業の進め方

課題の共有

データヘルス計画の定期的な見直し
健康スコアリングレポートの活用

理事長・常務理事・担当者
保健師等を含めて状況把握・共有

推進体制の構築 施策の検討

目標に向けての具体的施策の検討、
効果検証方法の策定

適切な人員配置と業務効率化
健康管理推進委員会での意見交換・
情報収集

役割分担

それぞれが業務について役割を理解
し、適切に遂行する

事業所（事業主）としての役割を
理解してもらい、協力を得る

取り組みの 評価・改善

特定健康診査・特定保健指導の実施率を適宜確認
スコアリングレポートで評価を確認 → 検証
外部機関による評価分析

大塚製薬健康保険組合 健康経営の評価項目

- プロセス評価（職員の健康と職場環境）
 - 定期健診受診率
 - 健康セミナー参加率
 - 1人平均年間所定外労働時間数
 - 年次有給休暇取得率
 - 問診票の項目（喫煙、運動、朝食、飲酒）
- アウトカム評価（職員の健康と事業評価、職場環境）
 - アブセンティーズム（アンケート）
 - プレゼンティーズム（SPQ、東大1項目版）
 - 健保事業（データヘルス計画の推進）
 - 特定健診実施率、HP閲覧回数（健保HPアクセス数とカフェテリアプランロ
グイン率）
 - 離職率

2026年4月 大塚製薬健康保険組合 健康経営評価

	評価項目	説明	結果
プロセス評価 (職員の状況)	定期健診受診率		100%
	健康セミナー参加率		85.7%
	1人平均年間所定外労働時間数	ひと月あたり	3.0時間
	年次有給休暇取得率	平均(2025年分)	79.3%
	運動習慣	30分以上の軽く汗をかく運動週2回 もしくは 1日1時間以上の歩行 をしている人の割合	50%
	朝食	朝食を抜くことが週3回以上ある人の割合	0%
アウトカム評価 (職員の状況)	アブセンティーズム	過去1年間に自身の病気が理由で休んだ日数(平均)	0.17日
	プレゼンティーズム	病気やけががないときに発揮できる仕事の出来を 100%としたときの過去4週間の自身の仕事(平均)	76%
アウトカム評価 (事業業績)	特定健診、特定保健指導実施率	2024年度 大塚健保全体	85.5%、68.1%
	ホームページ閲覧回数(年間)	2025年	209,822回
アウトカム評価 (職場環境)	離職率	2025年度の自己都合退職者数	0名