

健康 経営 レポート

Health and Productivity
Management REPORT

“大切な人を想う”の
いちばん近くで。



NISSAY

日本生命



NISSAY

日本生命保険相互会社

A person is shown in silhouette, performing a side-body stretch on a wet beach. The sun is low on the horizon, creating a warm, golden glow across the sky and water. The person's right arm is extended upwards and over their head, while their left hand rests on their hip. The background features a calm sea and a distant shoreline under a sky with soft, wispy clouds.

Contents

日本生命で働く一人ひとりへのメッセージ	3
日本生命の健康推進取組	5
日本生命における「健康経営の目指す姿」	6
健康経営対談	7
役員・職員自身の健康増進取組	9
ワークライフマネジメントの実践	11
商品・サービスでの貢献	12
地域に根差した健康増進取組	13
健康経営の第一人者に聞く	15
社外評価・社外講演	17
会社概要	18

私が健康経営にこだわる理由

それは、大切な仲間を守るため

そして、一人ひとりの大切な未来を守るため



日本生命で働く 一人ひとりへのメッセージ

日本生命には約7万名の仲間がいます。
その一人ひとりの活躍なくして、お客様との長期にわたるお約束を守ることはできません。

そのため、会社は大切な仲間一人ひとりの健康を守る責任があり、活躍できる環境を整える必要があります。そして一人ひとりが健康でイキイキと活躍することは、ご自身やその家族だけでなく、会社・地域社会の未来にも繋がっていきます。これが日本生命の健康経営の目指す姿であり、私が健康経営にこだわる理由です。

当社では現在様々な健康経営の推進に向けた取組を進めており、これからも健康課題に対し本気で取組んでいきます。

禁煙、がん検診受検促進、生活習慣病の重症化予防など取組むべき健康課題は多岐にわたっていますが、会社は一人ひとりそれぞれの健康課題に応じた取組を支援してまいります。

また、お客様に“健康”“生命”を語る生命保険会社の一員として、皆さん一人ひとりも自身の健康に自覚と責任を持つことが重要です。

そのために2019年度より「役員・職員全員が“自分に合った健康づくり”を実践！」を全員目標に掲げ、取組んでいます。

“健康づくり”に取組むこと、それは自分自身を大切にすることです。
そして、自分自身を大切にできる人は、周りの仲間やお客様のことも大切にできる人だと考えています。

私たちは社会に対し、“健康づくり”を普及させていくことも大切なミッションです。全国の支社がリードし、地域の皆さんの健康増進に貢献すること、また様々な企業の健康経営を支えること、これらもまた、当社の果たすべき社会的役割だと認識しています。

人生100年時代に向け、皆さんと一緒に“健康づくり”を真剣に、そして明るく取組んでまいります。

共に頑張りましょう。

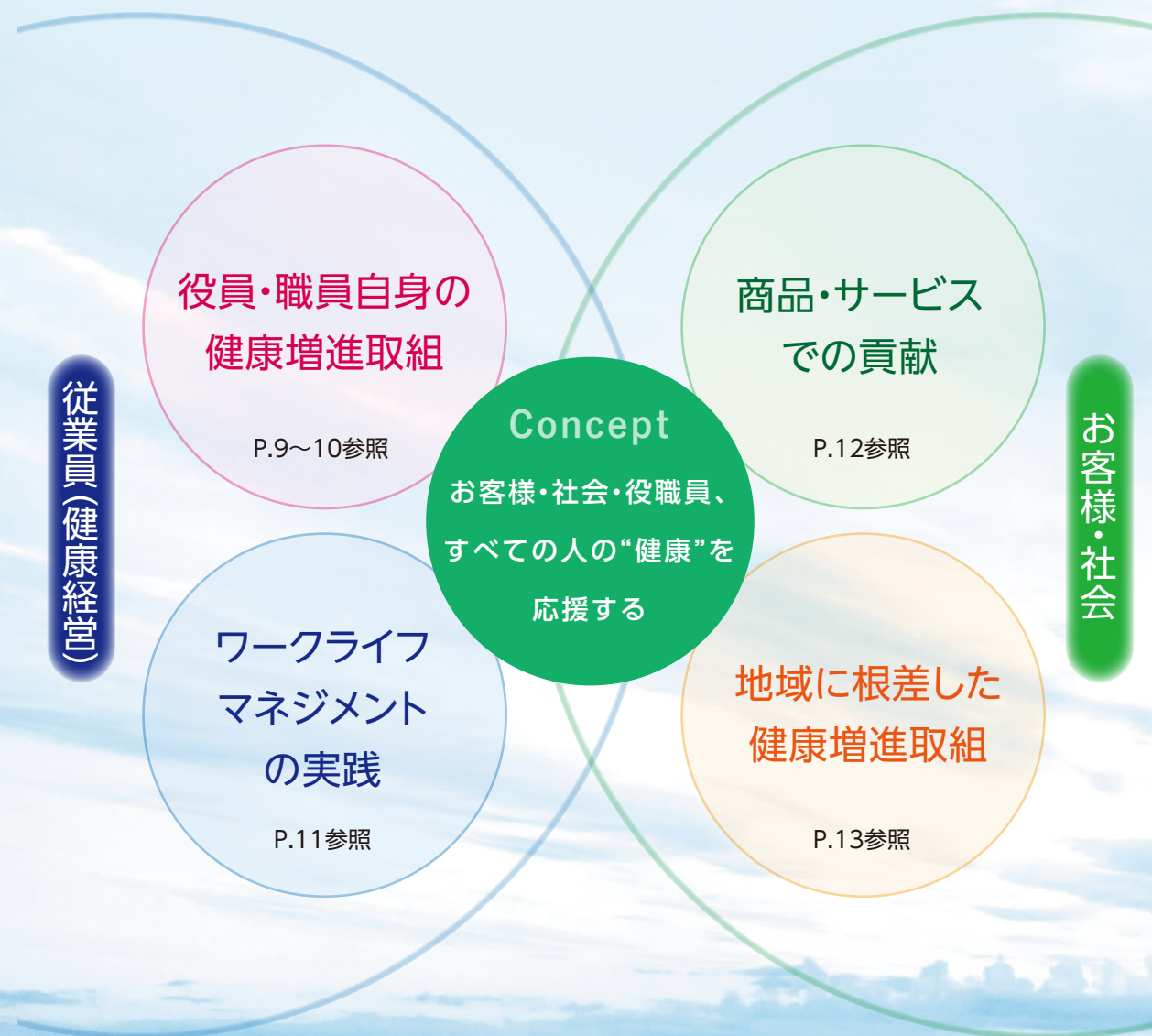
代表取締役社長

清水 博

日本生命の健康推進取組

当社は、「お客様・社会・役職員、すべての人の“健康”を応援する」をコンセプトに、健康取組を推進しています。役員・職員向けの健康増進取組やワークライフマネジメントの実践を健康経営と位置付け取組んでいます。また、商品・サービスの提供や地域に根差した健康増進などを通じて、お客様・社会に対する健康取組を推進しています。

【当社の健康推進取組の全体像】



日本生命における「健康経営の目指す姿」

当社は、「生命保険会社としてお客様に対する長期にわたる保障責任を全うし続けるためには、役員・職員一人ひとりが幸福な生活を送り、一致協力して会社の成長、社会の発展に貢献することが重要である」と考えています。こうした考え方を踏まえ、健康寿命の延伸やQOL※の改善に向けた取組を継続実施し、会社の発展・持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

(※Quality Of Life:生活全体の豊かさと自己実現を含めた概念)

1.



役員・職員一人ひとりの「ヘルスリテラシー」高度化

当社は、役員・職員一人ひとりが高いヘルスリテラシーを持ち、自らの健康を維持・増進するための取組を、積極的に支援します。

2.



健康で働きやすい職場環境の整備を通じた会社の発展

当社は、働き方改革等のワークライフマネジメントの実践を通じ、一人ひとりが能力を最大限に発揮できる環境をつくり、役員・職員の健康増進・自己実現による更なる会社の成長を目指します。

3.



健康寿命の延伸を通じた地域・社会への貢献

当社は、健康経営の取組を通じ、健康で長く活躍できる人財の育成に努め、地域・社会に貢献します。

当社は、健康経営の取組推進について、当社グループ会社とも協議・協力してまいります。

健康経営対談

相川直樹氏

山内千鶴氏

医師で元慶應義塾大学病院長、また当社の評議員である相川直樹氏と

当社取締役常務執行役員、健康経営推進本部長の山内千鶴氏に“健康経営”についてお話をいただきました。

“健康への意識を高め、行動する”

山内 当社は、今年度より、健康経営推進部を新設し、従業員の健康増進や健康寿命の延伸に向けた取組を強化しています。これまでも健康課題に応じた取組を行ってきており、経済産業省と日本健康会議が共同で実施している「健康経営優良法人(大規模法人部門)」(ホワイト500)(P.17参照)を、制度開始より3年連続で認定を受けています。健康経営を推進していくうえでは取組の方針や理念が重要で、2018年度には「健康経営の目指す姿」を策定し、今年度から職員必携にも掲載しました。策定する際に『健康になることで実現できる3つのキーワード』をベースに考えました。一つ目は『個人の幸福』、二つ目は健康でイキイキと働くことを通じた『会社の発展』、三つ目は健康寿命の延伸を通じた『地域・社会への貢献』です。まずは、一人ひとりがヘルスリテラシーを高め、それを行動に移すこと、そして会社は健康で働きやすい職場環境を整備することが重要だと考えています。「自分の健康は自分でつくる」という意識は、徐々に浸透しつつあります。

相川 日本では、知識として知っていても、いざ自分の健康となると「自分は大病しないだろう」と、考える人が多いように思います。私は50年医師をしています、患者を診ていると、まだまだ若く働き盛りなのに、どうしてもっと早く病院に来なかったのだらうと思うことがあります。大切なことは、自身の健康状態を定期的にチェックすることです。具体的には「定期健康診断」や「がん検診」等、特にがん検診はもっと受検を定着させなければならないと日頃より考えています。

山内 多くの人が健康に関心は持っているのですが、行動している層とそうでない層に大きく分かれているのが現状です。健康維持・増進に向けて行動ができていない層から聞く声で多いのは『仕事が忙しいから』という理由です。

相川 『仕事にやりがいを持つ』ことは心の健康に繋がるといえますが、仕事によって健康を害しては意味がありません。人生は元気に活動できる期間を約80年と考えると、その80年を20年ごとに4つのステージに分けることができます。最初の20年は成長・学びのステージ。次の20歳-40歳、40歳-60歳は仕事。60歳-80歳はまだまだ元気で、もう少し仕事をすることもあれば、趣味や社会貢献に取り組む方など様々



慶應義塾大学名誉教授・医学博士

相川 直樹

略歴	1969年	4月	慶應義塾大学医学部助手
	1973年	1月	ハーバード大学医学大学院 外科学研究フェロー
	1992年	6月	慶應義塾大学教授 兼 慶應義塾大学病院救急部長
	2001年	7月	日本生命保険相互会社評議員(現)
	2003年	10月	慶應義塾大学病院長・社団法人慶應医師会長
	2009年	4月	慶應義塾大学名誉教授(現)
	2009年	4月	財団法人国際医学情報センター理事長
	2018年	4月	学校法人聖路加国際大学理事(現)

です。一つのポイントは40歳だと思います。40歳くらいになると仕事の責任も重くなる方が多い。更に病気も気になるタイミングで、健康をしっかり考えないと残りの40年が続いていきません。

山内 確かにそうですね。40歳になると仕事もそうですが、家庭での責任も重くなる方が多いです。「健康」とは、“今だけ”の話ではなく、“一生涯”のことだと考えないといけないですね。

相川 その一方で20歳-40歳でも気にしないといけないのは「がん」。特に女性のがん。子宮がんや乳がんは若くても罹ることがあります。定期的に検診を受けて、早期発見し、早期に治療することが大事です。

山内 国立がん研究センターと国立成育医療研究センターの報告によると、15~39歳の思春期・若年成人を指す「AYA世代(Adolescent・Young Adultの頭文字)」のがん患者は75.9%が女性というデータがあります。これは、20~39歳で女性の子宮頸がんなどが急増するためようです。早期発見で生存率が良くなるということが頭で理解できていても、行動に移せていないのが現状です。

相川 良い治療や薬もありますが、早期発見すれば病気に悩む時間を減らし、医療費も少なく済みます。会社としてもしっかり一人ひとりに対して発信していく必要があると思います。営業職員の方々は日頃からお客様対応をしているわけですから、病気については詳しいはずです。是非ともお客様にお話ししていることを自分自身に置き換えてほしいですね。

“今からでも遅くない”

山内 当社が推進している取組の一つに禁煙があり、今年度 禁煙啓発動画も作成しています。多くの従業員が禁煙推進に関して賛同していますが、一部の喫煙者からは『個人の趣味嗜好』、『他人に迷惑をかけていないのだから良いのでは』という声を聞きます。

相川 良く言われますが、肺がんになる確率は、喫煙者は非喫煙者の4倍以上です。また、女性の喫煙者は、妊娠・出産時のリスクも高まります。大切なことは、いかにタバコが悪いのかをまず理解すること。また、気分転換の手段としてタバコを考えた時に、他に代替できるものはないか、喫煙者の方々には是非考えてみてほしいと思います。タバコが原因で苦しんで亡くなる患者を大勢見てきているからこそ、是非このことは伝えたいのです。大事なキーワードは“今からでも遅くない”ということ。この言葉は他の生活習慣を見直す際も同様です。また、40歳を過ぎると、糖尿病予備群の人が増えてきます。例えばラーメン1杯で600キロカロリーだとすると、その分をウォーキングで消費するには約3時間かかります。皆さん糖尿病になると、一食分のカロリーや運動量などを気にするようになりますが、糖尿病になる前から気にしてほしいですね。こういうことがヘルスリテラシーを高め、行動に移すということだと思いますし、今日からでもできることだと思います。

山内 確かに、カロリー計算はすぐに始められますね。当社は禁煙や運動など、様々な生活習慣改善に向けた取組を推進しています。今般、この冊子を全従業員に配布し

ますので、読んだ方が立ち止まり考えてもらうきっかけにしてほしいと思います。また、一人で取組むのは大変だと思うので、会社の取組に良い意味で便乗してほしいと思います。健康・生命の大切さを訴求する我々が、健康であることがお客様との信頼関係を築くうえで重要です。

相川 日本生命には健康保険組合も含めて、健康増進のためのしっかりしたサポートがあります。この会社で働いていて健康を損なうのはもったいないですね。山内常務も仰っていますが、自分の健康は自分のためだけではありません。



取締役常務執行役員
健康経営推進本部長

山内 千鶴

家族のため、職場の仲間のため、会社のため、社会のためです。このことを本当に理解してもらうために、会社と職員は粘り強く取組む必要があります。

山内 そうですね。また、肉体的、精神的、社会的にも満たされた良好な状態であることを示す「Well-Being(ウェルビーイング)」という言葉があります。企業が健康経営に取り組む場合、この「Well-Being」も意識する必要があると思います。今後も世の中の動向等を注視して、引き続き取組んでいきます。

役員・職員自身の健康増進取組

ヘルスリテラシーの向上に向けた取組

I

生活習慣等をテーマにした健康セミナーの開催

食事、睡眠、運動などをテーマにしたセミナーを定期的に開催し、一人ひとりのヘルスリテラシー向上に努めています。



II

オンラインでの健康研修の実施

年に2回、全役員・職員7万名を対象に、イントラネットやeラーニングを活用した健康研修を実施しています。加えて、研修終了後には健康に関するアンケートも実施しています。年度始のアンケートでは一人ひとりの健康に関する目標を、年度末にはその達成状況を確認します。

III

所属単位での取組

各所属単位での健康課題を見える化した健康カルテを提供し、課題に応じた所属毎のアクションプランを策定・実践しています。

名古屋南支社の取組

いつまでも皆が元気に活躍できるよう、毎朝始業前に映像と音楽に合わせ、ロコモ予防の運動（足腰の衰えを防ぐ）に支社・全営業部で取組んでいます。また個人目標も設定し、日々の達成状況を各職場で「見える化」することにより参加意欲・達成意欲を高め、定期的に効果測定を実施しています。



倉敷支社の取組

毎週水曜日を積極的に階段を利用する日として、支社内各階のエレベーターホールに「階段を使おうデー」のポスターを掲示して、職員への健康増進を図っています。段階的に実施日を増やし、年度末までに全日実施を目指しています。



一人ひとりの健康課題に関する取組

I

運動機会の提供

アプリの活用やイベント開催を通じて、誰でも、どこでもできるウォーキングを推進しています。

ウォーキングアプリ「aruku&(あるくと)」*を活用した全社イベント「ニッセイウォーキングフェスタ」を年間3回実施しています。個人・所属別の平均歩数ランキングを提供し、期間中の平均歩数を競います。2018年度は年間を通じ、延べ9.7万名が参加しました。

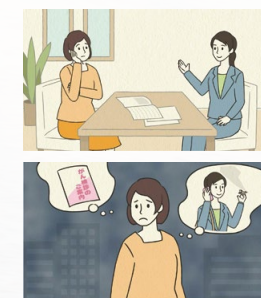
*「aruku&(あるくと)」は株式会社ONE COMPATHの登録商標です



II

禁煙の推進

- 毎月2のつく日(スワンの日)を“全社禁煙DAY”に設定しています。また、本部・本店・支社の全面禁煙を実施し、2020年度には全社禁煙を実施予定です。
- 自身の健康リスクだけでなく、お客様や周囲への影響を考慮した禁煙教育を実施しており、お客様の声や社内アンケートで寄せられた意見を参考にした禁煙啓発動画や禁煙ポスターを製作・提供しています。



禁煙啓発動画



禁煙ポスター

III

がん検診受検促進・生活習慣病重症化予防

- がん検診費用補助の拡充や子宮がん検診バスの手配等、受検しやすい環境を整備しています。
- 生活習慣病重症化予防に向け、所属長・産業医がフォローしています。また、東京本部の社員食堂では健康メニューを毎日提供しています。(P.17参照)



健康的な食事メニュー(スマートミール)

ワークライフマネジメントの実践

生産性・効率性の向上

単に「ワーク」と「ライフ」のバランスを図ることにとどまらず、この2つをマネジメントすることを通じ、「ワーク」において生産性・効率性を高める働き方を追求し、それによる「ライフ」の時間の拡がりや自己成長につなげることで、より生産性の高い「ワーク」に結びつける好循環を目指します。



I

「ワーク」における前進

○「スピードアップ」「コミュニケーション強化」の意識・実践

一人ひとりが成長し、高い生産性を実現するために「スピードアップ」「コミュニケーション強化」を意識・実践

個人取組	スピードアップ・コミュニケーション強化に資する“具体行動”を一人ひとりが策定し、年間を通じて実践
所属取組	業務内容・進め方の改善・削減余地を所属内で考え、「15分削減」運動として具体アクションを策定し、年間を通じて実践

○休暇取得・早帰り

休暇取得・早帰りのワークルールを策定し、「限られた時間で」成果を出す意識を共有するとともに、自分の成長につなげる時間を捻出

休暇取得・早帰りのワークルール

ブラッシュアップデー	月に1回、自分の成長につなげる時間の捻出として、休暇取得を推奨
平日(水曜除く)20時退社 水曜18時退社	規定の退社時間を越えた際の全社一斉消灯およびPCシャットダウンを実施

II

「ライフ」の更なる充実

○ニッセイアフタースクール

自身の能力伸長や視野拡大等に意欲的に取組む職員を後押しするために、捻出した時間を有効活用した能力開発支援プログラムを展開
また、個人所有のパソコン・スマホ等で研修動画を視聴できる「ニッセイアフタースクールオンライン」を提供

商品・サービスでの貢献

I

ニッセイ健康増進コンサルティングサービス(Wellness-Star☆)の提供

2018年4月から、企業や健康保険組合向けに、データヘルス計画や健康経営を支援する「ニッセイ健康増進コンサルティングサービス(Wellness-Star☆)」を提供しています。



II

糖尿病予備群向け予防プログラム トライアルの展開

- 日本生命病院等の協力のもと、糖尿病予備群を対象に、生活習慣の改善を目的としたプログラムの開発に取り組んでいます。
- プログラムの構築に向けて、地方自治体でのトライアルを実施しており、地域の特性や課題などに応じた、地域に寄り添ったプログラム構築を通じて、住民の健康寿命延伸や健康なまちづくりに貢献してまいります。

遠隔での保健指導

日本生命病院の保健師が、TV電話等の方法で保健指導を実施



様々な機器・サービスによるセルフモニタリング

プログラム参加者が自身の体調や行動をモニタリングできる環境を構築



III

健康サポートマイルの充実

- 個人のご契約者向けの「ずっともっとサービス」では、健康的な取組みでサンクスマイルが貯まる「健康サポートマイル」を提供しています。
- 2018年4月からは、ウォーキングアプリ「aruku&(あるくと)」を活用し、歩数目標を達成してマイルが貯まるメニューを追加する等、「健康サポートマイル」の更なる充実を図っています。



仕事と病気治療との両立

お互い様意識のある職場風土づくり

仕事と病気治療との両立に対する正しい理解を深めることを目的に、職場ミーティングやセミナーを開催し、お互い様意識のある職場風土づくりを進めています。セミナーでは、「がん治療との両立」「女性の健康とキャリア」等様々なテーマを取上げ、キャリアのベースとなるヘルスリテラシーの向上にも取り組んでいます。

仕事と病気治療との両立セミナー

がん闘病経験・職場復帰経験のある方を招き、当事者が抱える悩みや不安、職場のあり方について、生命保険の意義・大切さを交えて講演いただきました。



地域に根差した健康増進取組

当社では日本全国の約100支社が、地域の方々の健康意識の醸成や健康増進に取り組んでいます。

仙台支社の事例

日本生命仙台支社は2017年3月に宮城県と締結した「包括的連携協定」のもと宮城県民の健康維持・増進に向けて、2018年度より『宮城県民を守るんだプロジェクト』を実施しています。

具体的には、

- 県民の方々に対し、健康ピラを用いた「宮城県民の健康課題に対する意識向上」や「がん検診・特定健診受診の勧奨」に関する情報提供を積極的に進めています。
- ウォーキングアプリ「aruku&(あるくと)」を活用し、地域の企業の方々とともに「春のバーチャル運動会」を開催しました。計200団体、1,494名の方々に参加いただきました。「1日の歩行数が全国平均を大きく下回る」という宮城県民の健康課題解決に向けた取組をこれからも進めてまいります。

バーチャル運動会は他の地域でも
順次開催しています！



春のバーチャル運動会 表彰式の様子

函館支社の事例

日本生命函館支社は健康寿命の延伸や、がん死亡率の改善に取り組んでいる函館市と連携し、市民の健康状態改善に向けた取組を進めています。

具体的には、

- 函館市や道南地区住民の健康水準向上を目的に開催されている『函館・道南がん対策支援フォーラム(事務局:北海道新聞函館支社、函館市や函館市医師会長等が運営)』に参加しています。
2019年4月には当社の健康経営取組についての講演を実施しました。
- 函館市はがん検診受検率向上に取り組んでおり、函館市と協力し、市が作成した「がん検診受検勧奨チラシ」を使用して市民の方々へご案内しています。
1年間で合計12,000枚以上のチラシを配布しました。
- 2019年10月、支社で実施している研修会に函館市職員の方を講師としてお招きし、市の生活習慣病やがん対策に関する健康増進プロジェクトについて講演いただきました。
- 函館市や市内の病院、各企業と共催した市民向けのがん対策健康講座に参画しています。



2019年4月 函館支社長による講演の様子

東京2020オリンピック・パラリンピックを契機とした社内外での健康取組の拡大



陸上・桐生祥秀選手によるかけっこ教室

Kiryu Challenge Clinic



当社所属の陸上・桐生祥秀選手による、かけっこ教室「Kiryu Challenge Clinic」を全国各地で開催し、子どもたちがトップアスリートと一緒に、運動をする機会を提供しています。

空手の動きを取り入れたエクササイズ

美カラテ エクササイズ

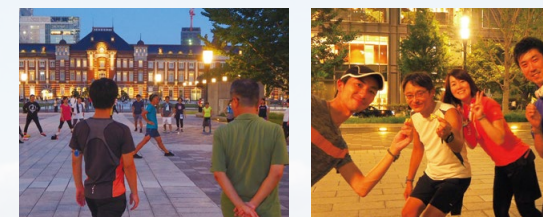


当社は空手の形の動きを取り入れた「美カラテエクササイズ」をプロデュースしました。そのエクササイズを体験する機会を社内外で提供するとともに、一般の方にも体験いただけるよう、スポーツジムにプログラムを提供しています。

東京2020オリンピック・パラリンピックパートナー企業との協力

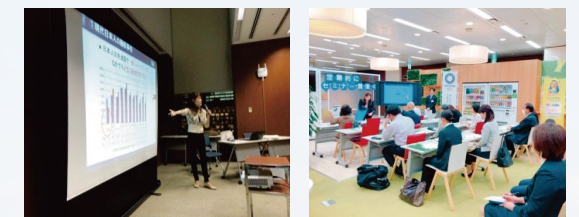
当社は、東京2020オリンピック・パラリンピックパートナーの企業と協力し、健康取組を行っております。

株式会社アシックス様の事例



東京2020ゴールドパートナー(スポーツ用品)であるアシックス様の人気講師による、従業員向けのランニング・ウォーキングセミナーを開催しました。
講師の方からレクチャーを受けた後、実際に外で実践を行い、正しい運動方法の習得機会を提供いただきました。

株式会社エアウィーヴ様の事例



東京2020オフィシャル寝具パートナーであるエアウィーヴ様の講師による、お客様向け、従業員向けのセミナーを開催しました。
「より良い睡眠」をテーマに、正しい健康知識の習得機会を提供いただきました。

健康経営の第一人者 岡田邦夫氏に聞く

社会的背景、企業が取り組む意味



特定非営利活動法人 健康経営研究会
理事長 岡田 邦夫氏

平成7年施行の「高齢社会対策基本法」の前文において、「我が国の人口構造の高齢化は極めて急速に進んでおり、遠からず世界に例を見ない水準の高齢社会が到来するものと見込まれているが、高齢化の進展の速度に比べて国民の意識や社会のシステムの対応は遅れている。早急に対応すべき課題は多岐にわたるが、残されている時間は極めて少ない。」と記載されており、急速な高齢化への対応が喫緊の課題となっている。我が国の高齢化は、生産年齢人口の減少をもたらす、すべての職種において「人手不足」がますます進むことになるので、企業は従業員を大切にしなければならぬが、そこには健康と体力の問題を先送りにはできない。従業員の高齢化は、一般的には、企業にとってのリスクと考えられているが、一方、従業員の「暦年齢」とはならず、「生理的年齢」例えば体力年齢などが若ければ、十分な労務の提供が可能となる。

疾病は、医療専門職の対応が必須であるが、一方、従業員が心身の健康を維持するための推進力は、企業の健康づくりであることは異論のない所である。

このような状況において、健康経営は、経営者が経営戦略として、従業員の健康づくりを通じた会社の発展、つまり従業員の健康とそれによってもたらされる労働生産性の向上の両

立を図るものである。

また、従業員が元気に働き、そして、退職後も豊かなセカンドライフを送り、地域に貢献できる人達にあふれるようになれば、企業価値は高まり、良い人材が集まりやすくなることにもつながる。労働生活において、快適な職場環境が醸成されており、かつ健康診断の結果のトレンドが悪化しないように、産業保健スタッフの支援を受けることができれば、脳心臓疾患ならびに認知症発症リスクを大きく減じることになる。経営者が、利益を創出する健康づくり事業を組織的にかつ長期的に継続したならば、健康経営は企業の明るい未来への投資となる。

健康経営の実践には、健康投資が必要不可欠であるが、基本は「時間投資」として、労働時間内を中心に健康教育を実施し、健康保持の実践力を培い、ヘルスリテラシーを獲得することである。「人」が健康であることは、本人のみならず、家族、企業においても健康をもたらすことになる。経営者が、企業の生産性を求めるとともに、絶えずその先を見通す力をもっているならば、企業の発展の基盤は、「人」であることに気づくことになる。

健康経営は、「企業が従業員の健康に配慮することによって、経営面においても大きな効果が期待できる、との基盤に立って、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践すること」と2006年にNPO設立時に定義した。健康づくりを「先延ばし」することは、例えば動脈硬化性疾患の進行を促進させ、そのほかの多くの健康問題を誘発することになる。

経営者は、従業員の健康が企業にどのような利益をもたらすのかということ、また、働く人一人ひとりが健康で働くことが家族にどれほどの安心感をもたらすのかということの両方を考えた時、一人ひとりの力を同じ方向へ向かわせることで、企業の目的と「人」の健康が両立することになる。そうであれば、企業が健康経営を推進することで、働く人の健康を通して、企業は利益を享受でき、また地域の発展にも寄与することになる。

健康経営は、経営者が、従業員の健康という利益を求めると、従業員が「健康」を維持・増進し、その結果、企業価値は向上し、そしてそこで働く人の未来の豊かなセカンドライフを提供することになる。

その結果として、ヘルスリテラシーと働くことへの高いモチベーションを有する従業員が構成員となるコミュニケーション豊かな集団が形成されることになる。

資料1 健康経営の考え方

健康経営とは

健康経営とは、企業が従業員の健康に配慮することによって、経営面においても大きな効果が期待できる、との基盤に立って、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践することを意味している。

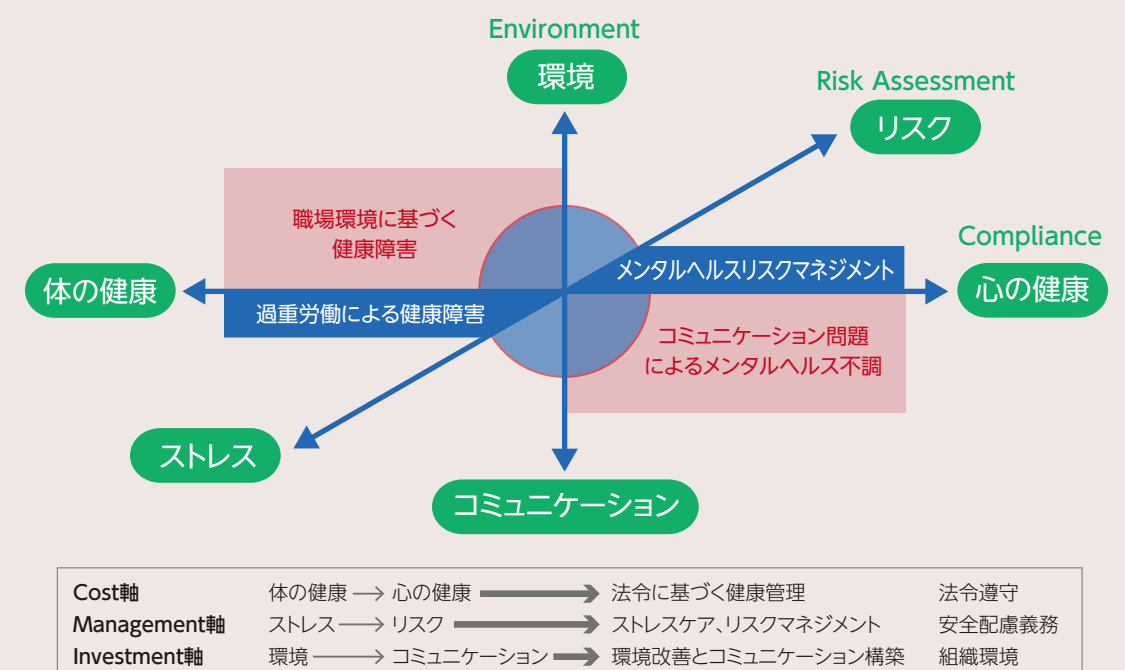
従業員の健康管理・健康づくりの推進は、単に医療費という経費の節減のみならず、生産性の向上、従業員の創造性の向上、企業イメージの向上等の効果が得られ、かつ、企業におけるリスクマネジメントとしても重要である。

従業員の健康管理者は経営者であり、その指導力のもと、健康管理を組織戦略に則って展開することがこれからの企業経営にとってますます重要になっていくものと考えられる。

健康経営®は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。



資料2 健康経営の3つの軸



社外評価

当社は経済産業省と日本健康会議が共同で実施している「健康経営優良法人2019(大規模法人部門)」「(ホワイト500)」に認定されました。当認定は3年連続、3度目になります。



健康経営優良法人認定制度とは

地域の健康課題に即した取組や日本健康会議が進める健康増進の取組をもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。

健康経営に取り組む優良な法人を「見える化」することで、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人」として社会的に評価を受けることができる環境を整備することを目標としています。

本制度では、規模の大きい企業や医療法人等を対象とした「大規模法人部門」と、中小規模の企業や医療法人等を対象とした「中小規模法人部門」の2つの部門により、それぞれ「健康経営優良法人」を認定しています。

当社東京本部の食堂で毎日提供している「健康メニュー」が2018年8月に、「健康な食事・食環境」認証制度第1回認証事業所(給食部門)に認定されました。



「健康な食事・食環境」認証制度とは

健康な食環境整備を目指した「健康な食事・食環境」推進事業の一環として行う制度です。外食・中食・事業所給食で、「健康な食事(スマートミール)」を継続的に、健康的な空間(栄養情報の提供や受動喫煙防止等に取り組んでいる環境)で、提供している店舗や事業所を認証する制度です。

社外講演

当社は、健康経営の普及・拡大に向け、全国の自治体等で当社の健康経営に関する講演を実施しています。



大阪府「Well-Being OSAKA Lab」



埼玉県「世の中大学」

会社概要

(数値は2019年3月末現在)

名 称	日本生命保険相互会社		
所 在 地	本 店：〒541-8501 大阪府大阪市中央区今橋3-5-12 東京本部：〒100-8288 東京都千代田区丸の内1-6-6		
代表取締役社長	清水 博		
創 立	1889年7月4日		
従 業 員 数	73,260名		
事 業 所	支社等	108	※「代理店数」には、銀行等の金融機関代理店等を含みます。
	営業部	1,533	
	海外事務所	4	
	代理店*	17,493	
子 会 社 等	保険および保険関連事業	21社	
	資産運用関連事業	50社	
	総務関連事業等	10社	

総資産

[連結] 78兆8,095億円 [単体] 68兆847億円

自己資本

[単体] 6兆2,417億円

格付け(2019年7月1日現在)

[単体]	AA	AA	A+	A1
	格付投資情報センター(R&I) (保険金支払能力)	日本格付研究所(JCR) (保険金支払能力格付)	S&Pグローバル(S&P) (保険財務力格付け)	ムーディーズ(Moody's) (保険財務格付)

格付水準

AAA
AA
A
BBB
BB
B
⋮

上位ほど保険金を支払う能力が高いとされています。

R&Iの定義「AA」

<http://www.r-i.co.jp>
保険金支払能力は極めて高く、優れた要素がある。

JCRの定義「AA」

<http://www.jcr.co.jp>
債務履行の確実性は非常に高い。

S&Pの定義「A」

<http://www.standardandpoors.co.jp>
保険会社が保険契約債務を履行する能力は高いが、上位2つの格付けに比べ、事業環境が悪化した場合、その影響をやや受けやすい。

Moody'sの定義「A」

<http://www.moodys.co.jp>
中級の上位と判断され、信用リスクが低い債務に対する格付。

格付けとは、第三者である格付会社が、保険会社の保険金を支払う能力等に対する確実性を評価したものです(保険金支払等について保証を行うものではありません)。

※ 格付けは、取得日現在までの数値、情報にもとづいており、将来的には変化することがあります。
※ 格付けは、詳細な情報にもとづき、より適正に評価していただくため、当社が正式に依頼してR&I、JCR、S&P、Moody'sから取得したものです。
※ 格付けに付加されているプラス記号(+)、マイナス記号(-)、および数字記号は、それぞれ格付けカテゴリー内での相対的な強さを表します。