

大和証券グループの取り組み

- I. これまでの取り組み
- II. 推進体制
- III. 各種施策
- IV. 参考

平成29年6月5日

株式会社大和証券グループ本社

I. これまでの取り組み

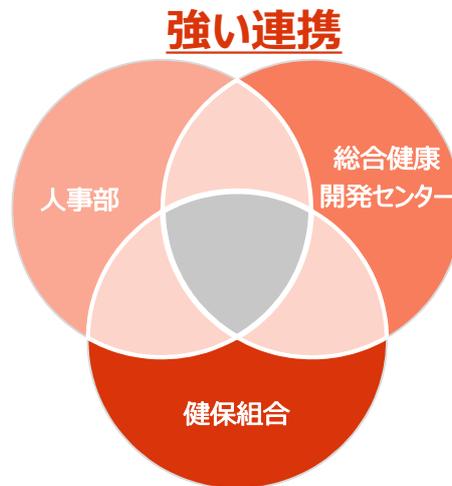
時系列

- 2005年度より、経営理念の「人材重視」の視点から働きやすい環境のための取り組みを継続的に実施
- 2008年度より、社員の健康増進のための本格的な取り組みを開始

	WLBの取組	健康増進への取組
2005年度	・「女性活躍推進チーム」を発足 ・「女性活躍支援プラン」を策定 ・ファミリー・デイ休暇 導入 等	
2007年度	・19時前退社の励行スタート ・各種制度の拡充 (所定時間外労働の免除や制限等の期間延長)	
2008年度	・年休取得促進スタート ・「家族の職場訪問」実施 ・ WLB推進委員会開始	健康増進の本格的な取り組みを開始 ・特定保健指導（メタボ指導）開始 ・人事部・総合健康開発センター・健保組合一体での健康増進の取組み開始
2009年度	・「ダイワ育児・介護サポートデスク」設置 ・「ダイワWLBステーション」オープン	・QUPiO（WEB上で過去の健康診断結果や各種健康情報が確認できる仕組み）導入 ・イエローペーパーによる有所見者のフォロー開始
2010年度	・短時間勤務制度 導入 ・看護休暇の見直し、介護休暇の導入	・ウォーキングチャレンジ・禁煙チャレンジ開始
2011年度		・腹八分目（ハラハチ）キャンペーン開始
2012年度		・レッドケースサポートプログラム（重症者対応）開始
2013年度	・制度利用カレンダー 導入	
2014年度	・育児サポート休暇 導入	・厚生労働白書に当社グループの取組みが掲載
2015年度	・女性活躍推進等 各種目標設定 ・「キッズセレモニー休暇」新設	・「CHO（Chief Health Officer：最高健康責任者）」に大和証券グループ本社人事担当を選任 ・「健康経営推進会議」の実施 ・「健康経営推進課」を設置
2016年度	・「仕事と介護の両立支援制度」の拡充 (ライフサポート有給休暇新設、介護休職分割取得等)	・ABC検診・肝炎ウイルス検査の実施 ・人間ドックの節目年齢オプション（50・55才対象。がんの早期発見を目的に検査項目を拡充） ・KA・RA・DAいきいきプロジェクト～Healthy Lifestyle～の導入

人事部、健保組合、産業保健スタッフの連携体制

人事部、健保組合、産業保健スタッフ※による



※ 総合健康開発センター員を産業保険スタッフとしている

健康経営推進体制強化

■ 2015年10月より、健康経営推進体制を強化

- 1** 「CHO(Chief Health Officer : 最高健康責任者)」に大和証券グループ本社人事担当を選任
 - CHOは、当社グループの従業員の健康保持・増進に係る業務全般を統括する
- 2** 「健康経営推進会議」の実施
 - 総合健康開発センター・健康保険組合・グループ各社人事部出席のもと、従業員の健康状態の把握、健康経営における各種施策の検討、効果検証、取組み改善を定期的に行う
- 3** 大和証券グループ本社人事部内に「健康経営推進課」を設置
 - 健康経営推進課は、当社グループの従業員の健康保持・増進に関する企画・立案及び推進を行う
- 4** 健康白書の作成
 - 社員の健康状態の見える化

2016年度がん対策（予防・早期発見・サポート）

- 定期健康診断での「ABC検診」・「肝炎ウイルス検査」を実施（全社員対象）
判定結果が陽性の社員に対し個別に除菌等についての啓発、受診勧奨を実施

- 「人間ドック（がん検診）」※対策※ 定期健康診断とは別に、35歳以上の社員が受診可能

① 複数年未受診者対応

- グループ全部室店長から配下社員に趣旨説明
- グループ全社人事部門より未予約者に3か月間毎週受診勧奨

3年連続未受診者510人⇒297人、受診率は過去最高（85.9%）

② 「節目年齢オプション」開始（50・55才対象）

- 「頸動脈エコー」 【動脈硬化性疾患の早期発見】
- 「胸部CT」 【肺がんの早期発見】
- 「PSA（前立腺腫瘍マーカー）」 【前立腺がんの早期発見】（男性）
- 「経膈エコー」 【卵巣がんの早期発見】（女性）
- 「子宮体部細胞診」 【子宮体がんの早期発見】（女性）



- 「ライフサポート有給休暇」の新設

がんを含む傷病の治療・介護準備・不妊治療のために、通常の有給休暇とは別に最大50日まで取得できる制度（時間単位年休は2010年より実施）

ハイリスク者対策

- グループの全部室店長から配下の社員にイエローペーパー制度の趣旨説明を実施

社員の状況

- 病院での受診が必要であるのに放置しているケースが多かった（2008年度の受診率2割弱）

【イエローペーパー】



- 定期健診で要医療・要精密検査と判定された者（約1割）に送付
- 以下の2点を義務付け
 - ・ 速やかに医療機関を受診し、医師の意見を記入してもらうこと
 - ・ 会社に提出すること

イエローペーパー制度の導入により、
受診が必要な社員の

医療機関受診率が2割から8割に上昇

グループ全体で社員に働きかけ

健康意識向上への取組み

- 2016年11月より「KA・RA・DAいきいきプロジェクト～ Healthy Lifestyle ～」を開始
 - ▶ 既存の健康推進イベントに加え、新たに5イベントと健康リテラシー講座(KA・RA・DAいきいき講座)を新設
 - ▶ 健康推進イベントへ参加・目標達成した場合にポイントを付与し、ポイント数に応じて景品と交換可能

既存のイベント

- 腹八分目プログラム (ハラハチ)
- ウォーキングチャレンジ
- 禁煙チャレンジ



新設のイベント・講座

- プラス10^分運動 : 10分体を動かす時間を増やす
- ノンアルチャレンジ : 休肝日を作る
- Breakfast Everyday : 朝ごはんを毎日食べる
- レコーディングダイエット : 毎日体重を計り記録する
- STOP! 間食 : 間食をやめる
- KA・RA・DAいきいき講座 : 健康をテーマにした講座をWEBで受講

自身が選択したイベントへの参加・目標達成状況に応じて、**ポイント**を付与



年度末にポイントを景品と交換 (ポイントは3年度繰り越し可能)
【景品例】健康飲料・健康グッズ・TABLE FOR TWO / カロリーオフセット※への寄付等



※ TABLE FOR TWO / カロリーオフセット : 開発途上国への学校給食・農業支援への寄付

**若年層等の「健康無関心層」を取り込み
グループ全体でより一層の健康意識向上を図る**

Ⅳ 参考

データ集

- 社員の健康意識の高まりが、ハイリスク者の医療機関受診率・人間ドックの受診率に表れてきている

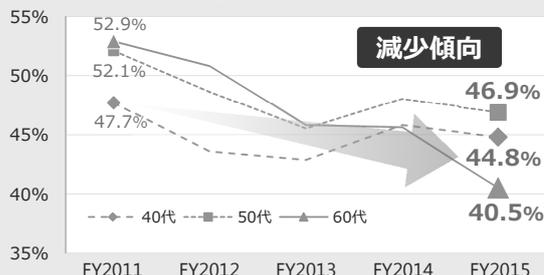
健康増進イベント参加のべ人数推移

(平成27年度までは、ウォーキングチャレンジ・腹八分目プログラムの参加のべ人数を集計)



健診受診者に占める肥満者割合の推移

(男性年代別・数値は各年代の受診者数に対する割合)



ハイリスク者の医療機関受診率の推移



人間ドック受診率の推移

