

# 基盤のヘルスケア

丸井グループは、「健康である」ということが、その先の活力や「しあわせ」が芽生える土台になっていると考えています。ウェルネス経営を通じてすべての人が「しあわせ」を感じられる社会を創るためには、社員が「病気でない、弱っていない」という基盤を整えることが大切です。

「基盤」のヘルスケアの取り組みは、丸井健康保険組合と健康推進部、人事部、そして各事業所が連携しながら行っています。「自前の健保会館」が会社と一体になった体制は、丸井グループ最大の武器になっています。



## FROM 健保組合



飯住 宗広  
丸井健康保険組合  
常務理事

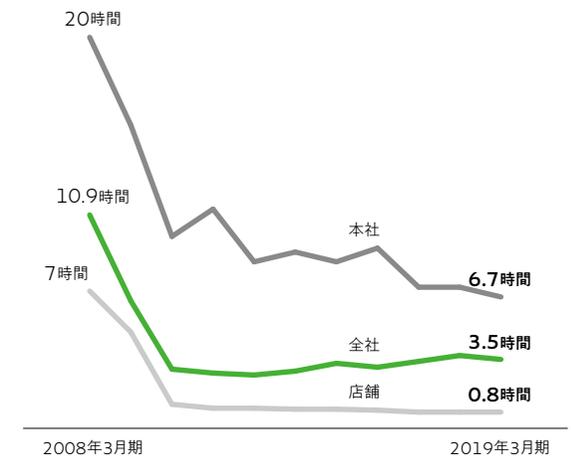
### 過去から脈々と受け継がれてきた「健康を大切にする文化」

私たち社員にとっては、「健康診断を受けるのも、人間ドックに行くのも当たり前」という風土になっていましたが、実はそれはすごいことだったのだと、外部の方と話していると改めて気づかされます。健保ではおもに、社員の健康診断や重症化予防、特定保健指導などを担っていますが、私たちの活動だけでは限界があります。しかし丸井グループでは、会社と連携しながら、社員と健保がお互い顔の見える関係で、かかりつけの医師のように接する環境が整っています。全く知らない人に健康について注意されるよりも、心が動くのです。そういったことも、過去から脈々と受け継がれてきた「健康を大切にする文化」が根付いているからこそ可能なのだと思います。

## 働き方改革で社員一人ひとりが活躍できる場に

丸井グループでは、健康経営を働き方改革の一環と捉え、2008年より労働時間管理・勤務体系の多様化に取り組んでいます。所属ごとに時間外労働の削減方針や目標を設定し、さらに店舗では10分単位で設定した最大50通りの就業パターンで計画的なシフト作成を行っています。また、グループ全体で業務の最適化を行い、納返品などの店舗におけるバックヤード作業をグループ会社が担うことで、店舗社員の接客を中心とした人員配置が可能になりました。その結果、2019年3月期の1人当たり平均残業時間は年間42時間/月間3.5時間まで削減し、2008年3月期と比較して本社勤務の社員は、月間平均残業時間が6.7時間と3分の1に、全国25の店舗の社員の月間平均残業時間は、0.8時間と約10分の1になり、生産性の向上と人件費の低減につながっています。

### 1人当たり月間平均残業時間



### 残業時間の削減と効果

|               | 2008年3月期 | 2019年3月期 | 効果       |
|---------------|----------|----------|----------|
| 1人当たり年間平均残業時間 | 130時間    | 42時間     | -88時間    |
| 総残業代          | 33.6億円   | 7.7億円    | -25.9億円  |
| 離職率(定年退職者除く)  | 6.8%     | 2.3%     | -4.5ポイント |

### 社員のかかりつけ医としての健保会館

1970年の開設当時は単一の健保が医療施設を保有するという極めて珍しい会館でした。その後2000年に現在の新しい会館を開設して今日に至ります。胃のレントゲン検査や腹部の超音波検査など、人間ドックを実施できる機能を保有し、現在では人間ドック対象者の約7割に当たる年間3,000人を超える社員とその家族が利用しています。

また、メタボ防止のための保健指導などを行うほか、会社との連携により徹底した受診勧奨に積極的に取り組むなど、社員と扶養家族の健康増進のためのさまざまな施策を企画・運営しています。



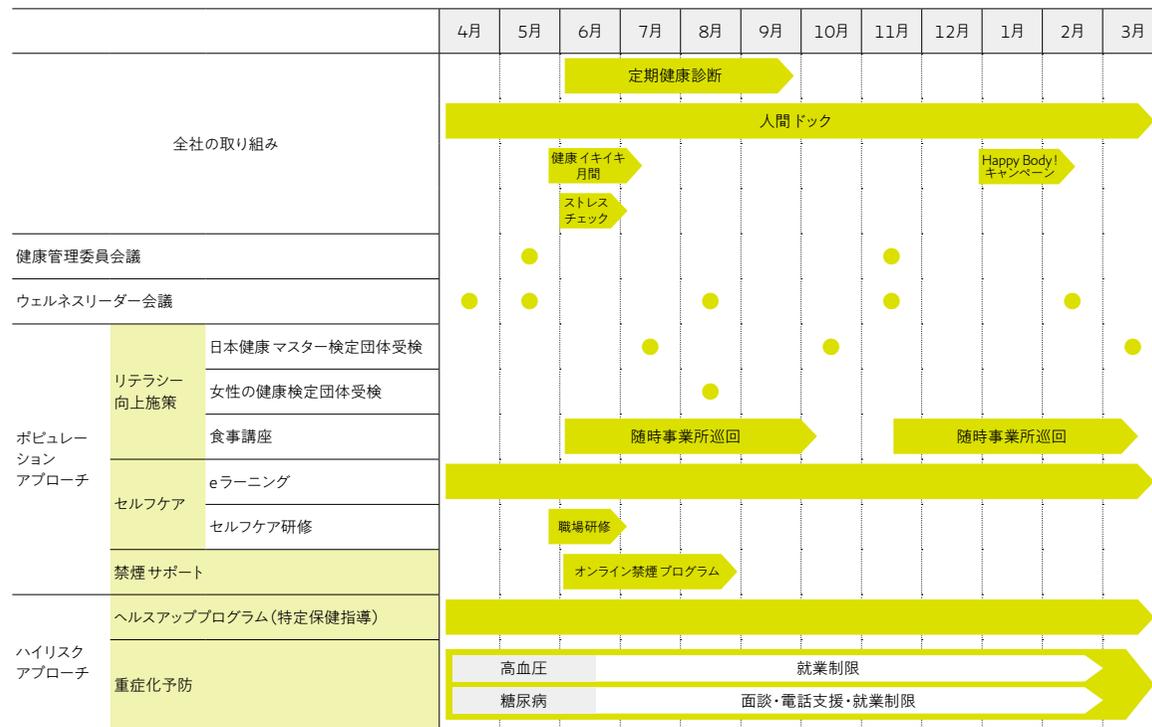
設立当時の健保会館

現在の健保会館

## 取り組みの全体像

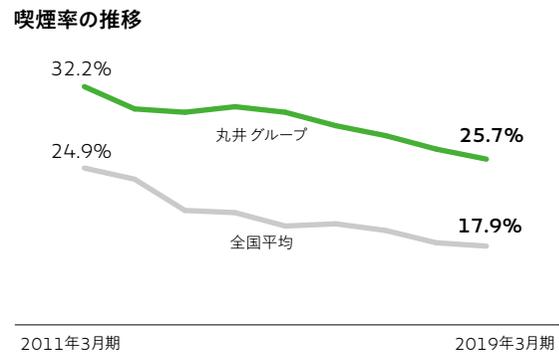
**健** 康診断結果に基づいて、全社員の健康リスクを階層化し、支援施策を行っています。現在、丸井グループでは、平均年齢が上がることでメタボ率や生活習慣病のリスクが上昇することを課題として捉え、その予防と

して、まず社員一人ひとりがヘルスリテラシーを高めて、意識と行動を変化させていくことをめざしています。また、特定保健指導対象者で改善の見られない社員など、ハイリスク者に向けての新たな取り組みも強化しています。



## 禁煙の取り組み

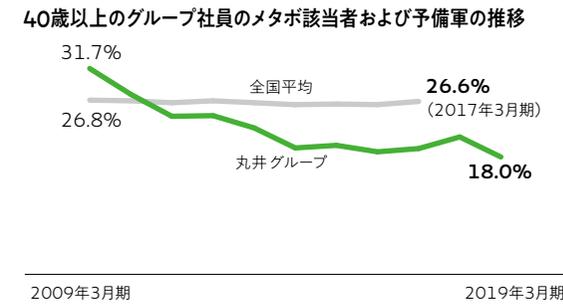
**喫** 煙率は年々減少傾向にありますが、依然として全国平均を上回っています。そのため、新たな取り組みとして2018年11月より「オンライン禁煙プログラム」をスタートしました。これは、実際に通院しなくてもスマートフォンやタブレットのテレビ電話機能を使用して医師の診療が受けられるプログラムです。初回は36人が参加して31人が禁煙に成功しました。今後も継続して実施していく予定です。



## メタボ率の改善に向けたヘルスアッププログラムの進化

**丸** 井健保の特定保健指導「ヘルスアッププログラム」は健保組合に常駐する医療スタッフがメタボ対象社員向けに実施するオリジナルプログラムです。ヘルスアッププログラムは職場の上長を通じて参加を促され、勤務時間内に参加します。健保の医療スタッフの手厚いフォローもあって2008年プログラム開始以降、メタボ率は大きく減少しました。近年は社員の高齢化もあってやや減少幅が鈍っています。そこで対象者に人間ドック当日に面談を行い対策を早めること、および従来は対象外

としていた2年連続の該当者についても2019年3月期からは参加対象として取り組みを強化しています。



## ヘルスリテラシー向上に向けて

### 日本健康マスター検定

日本健康生活推進協会主催で2017年にスタートした資格制度です。丸井グループでは **健検** (日本健康マスター検定) 2018年3月から団体受検を始め、社員に受検を推奨しています。2019年2月の第6回までに1,000人を超える社員が合格しており、受検者の97%が「勉強を通じて意識や行動に変化が起きた」と回答しています。

### 企業別健康マスター取得者数ランキング(2019年2月現在)

|     |                       |
|-----|-----------------------|
| 第1位 | 住友生命保険さま              |
| 第2位 | メディバルグループさま           |
| 第3位 | 東京海上日動火災保険さま          |
| 第4位 | 丸井グループ                |
| 第5位 | 損保ジャパン日本興亜 ひまわり生命保険さま |

### 女性の健康検定

ライフステージ別の女性特有の健康課題への理解浸透を図るため、女性の健康とメノポーズ協会主催の「女性の健康検定」の受検を推進しています。健康課題における予防・対策およびワーク・ライフ・バランスの基本的な知識や

情報を習得・理解することで、女性の健康推進員として認定されます。ウェルネスリーダーをはじめ230人を超える社員がこの資格を取得しています。

### 健康管理委員・ウェルネスリーダー

健保から選任され、各事業所に配置された「健康管理委員」と「ウェルネスリーダー」が中心となって各事業所の健康への取り組みを推進しています。管理職からなる「健康管理委員」は定期健康診断の受診促進や事業所で考案する独自の健康の取り組みなど健康全般を、女性社員が務める「ウェルネスリーダー」は女性特有の健康面の不安解消や、乳がん・子宮頸がん検診の受診促進、健康づくりをサポートする健康相談窓口の役割を担っています。