

2017年2月22日

大塚製薬「健康経営優良法人～ホワイト500～」に認定



- 大塚製薬は、社員の健康への多様な取組みが評価され「健康経営優良法人～ホワイト500～」に認定
- 健康経営優良法人制度は、優良な健康経営を実践している法人を、経済産業省と日本健康会議^{*1}が共同で認定する制度
- 人々の健康への貢献を目指す当社は、まずは社員一人ひとりの健康が大切だと考え、30歳以上の社員の人間ドック受診無料化、事業での知見を活かした社員や家族向けの健康セミナーの開催など、社員の健康維持・増進を推進する多様な取組みを実施

大塚製薬株式会社(本社:東京都、代表取締役社長:樋口達夫、以下「大塚製薬」)は、このたび経済産業省と日本健康会議が共同で選ぶ「健康経営優良法人～ホワイト500～」に認定されました。

健康経営優良法人認定制度とは、特に優良な健康経営^{*2}を実践している大企業や中小企業などの法人を顕彰表彰する制度であり、2017年に開始されました。大規模法人については、2020年までに500社が「健康経営優良法人～ホワイト500～」として認定される予定であり、本年235社が選ばれました。

大塚製薬は、革新的な製品の創造や展開を通じ、人々の健康へ貢献することを目指しています。そのためには、当社の社員一人ひとりが健康に生き生きと働けることが大切だと考え、①社員自らの健康管理の促進、②社員の健康の維持・増進の促進、③働きやすい職場環境整備の観点で施策に取り組んでいます。具体的には、30歳以上の社員の人間ドック受診無料化、オーダーメイド型の運動プログラムや食事指導を受けられる「大塚ウェルネスプログラム」^{*3}の提供、社員やその家族向けの健康セミナー開催などを実施しています。さらに、2017年1月には社員の健康促進に向けた活動をより一層推進するため、経営者自ら「大塚製薬健康宣言」を行いました。

大塚製薬は、今後もOtsuka-people creating new products for better health worldwideの企業理念のもと、社員を含めた人々の健康への貢献を目指してまいります。

*1: 少子高齢化が急速に進展する日本において、国民一人ひとりの健康寿命延伸と適正な医療について、民間組織が連携し行政の全面的な支援のもと実効的な活動を行うために組織された活動体。日本健康会議HP: <http://kenkokaigi.jp/>

*2: 「健康経営」は健康経営研究会の登録商標です。

*3: 人間ドックの血糖・脂質・血圧の数値で2項目以上が特定保健指導対象数値の社員のうち希望者が受講できる。

参考資料:

【大塚製薬健康宣言】


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には社員一人ひとりの心身の健康が不可欠であるとの認識のもと、経営者として大塚グループ社員およびその家族の健康の維持・増進のための職場環境の整備に努めることを宣言します。

2017年1月

大塚製薬株式会社 代表取締役社長
樋口達夫

【主な取組み】

	活動	内容
自己健康管理促進	人間ドック受診助成	30歳以上は一定期間受診を無料として社員に受診を推進。30歳未満でも婦人科検診等のオプションは追加無料としている
	その他検診等の助成	ピロリ菌検査やインフルエンザワクチン接種の助成を実施
	無料健康相談「ハロー健康相談」	24時間健康に関する電話相談が可能な「ハロー健康相談 24」のサービスを提供
	大塚ウェルネスプログラム	人間ドックの血糖・脂質・血圧の数値において、2項目以上が特定保健指導対象数値の社員のうち希望者に、オーダーメイド型の運動プログラムや食事指導もある「大塚ウェルネスプログラム」を提供
健康維持・増進	健康セミナー開催	当社製品の研究開発で得られた知見を活かし、社員やその家族向けに健康セミナーを開催
	ポカリフレッシュ	一部オフィスや工場でインストラクターの指導のもと、毎週内容が異なる8分間の体操(ポカリフレッシュ)を週に1回実施 
	社員食堂での食事の見える化	直営で運営する食堂があり、社員である管理栄養士が健康を気遣うメニューを考案しているほか、2008年から毎日のメニューにカロリーや栄養成分も表示し、自分の食事が見える化
	禁煙の促進	社内全面禁煙を促進
職場環境整備	ウォーキング大会の開催	一部工場では地域の方々も参加できるウォーキング大会を定期的で開催。地域交流にも役立っている
	労働災害ゼロへの取組み	労働災害防止のため、整形外科の先生を講師として、ロコモティブシンドローム予防の運動を学ぶ講習会を工場で開催
	長時間労働の是正	上司が部下の業務時間を適切に管理するため、残業は事前承認制。また、一部事業所ではNo残業デーの設定やWork Life Balance Day(自分のために「何か」をするため、早く帰る日を自らが決める)の設定を行い、メリハリのある働き方を推進