

2020年度版

資生堂グループ 健康白書



株式会社資生堂 ウェルネスサポートグループ
資生堂健康保険組合

発行日：2020年12月15日

はじめに

健康経営への取り組み

私たちは、本業であるビューティービジネスそのもので社会課題の解決や人々が幸せになるサステナブルな社会を実現することが、資生堂の使命であると考えています。

この使命の実現には、社員が、外見も内面も、肉体的にも精神的にも美しく、常に意欲に満ち溢れていなければなりません。

そのためには、社員の健康そしてその社員を支える家族の健康が不可欠です。資生堂は、資生堂健康保険組合と協力し、社員が美しく生活できるようサポートしていくことを明確にするため、健康宣言を作成しました。

お客さまに美を提供する資生堂。100年先も輝きつづけ、世界中の多様な人たちから信頼される企業になるべく、健康経営に全力で取り組んでまいります。

代表取締役社長

魚谷雅彦



資生堂健康宣言

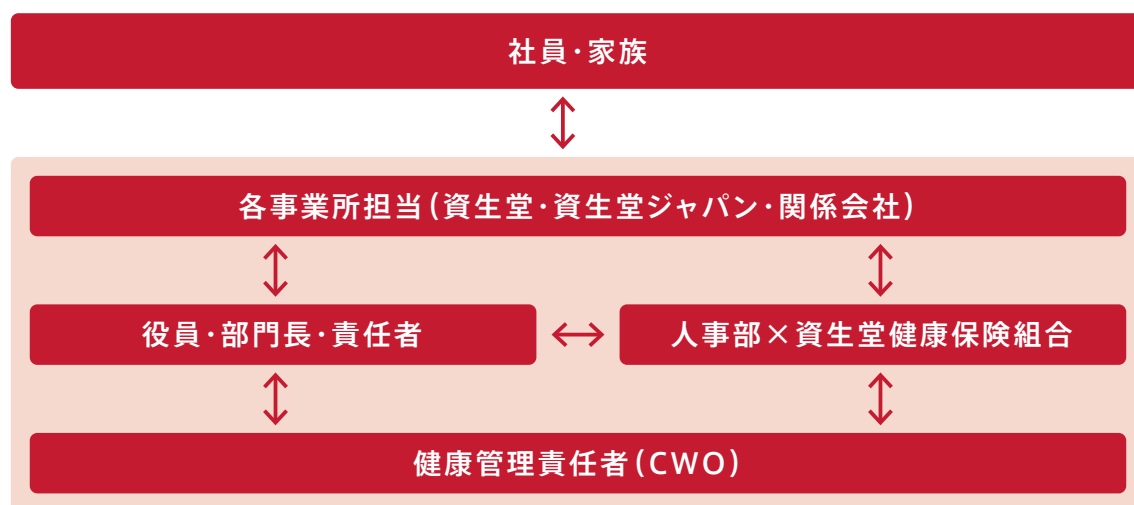
資生堂は、「BEAUTY INNOVATIONS FOR A BETTER WORLD (ビューティーイノベーションでよりよい世界を)」を目指します。そのために、美と健康を活力の根源と捉え、社員やその家族が自ら美しく健やかに生活するための取り組みを推進します。

【行動指針】

- 一人ひとりが美を提供する企業の一員として、心身ともに健やかに働くために自覚と知識を持ち、積極的に行動します。
- 美しい生活習慣や健康について、お互いに語りあい高めあえるよう努めます。
- 資生堂はより安全で快適な職場環境の形成に努めるとともに、資生堂健康保険組合と協働し、社員や家族の取り組みを積極的にサポートしていきます。

【推進体制】

推進にあたっては、健康管理責任者が人事部ウェルネスサポートグループや資生堂健康保険組合が協働して各事業所をサポートし、社員の健康保持・増進活動を積極的に牽引していきます。また、健康管理責任者より各役員・部門長・責任者へ働きかけ、社員の自主的な健康への取組みをサポートしていきます。



健康管理責任者 (Chief Wellness Officer) からのコメント

新型コロナウイルスの影響で私達一人ひとりが「新しい生活様式」を日常に取り入れる必要があります。

その中で私たち資生堂グループの「Beautyをキーワードとして、様々な製品やサービスを通じて、お客さまにクオリティ・オブ・ライフ (QOL) の質を上げていただく」使命は一層重要になって来ました。

お客さまに更にご愛顧いただける製品やサービスをご提供するためには、まずは私達社員やその家族が自ら美しく健やかに生活し、質の高いQOLを実現することが不可欠であると考えています。人事部ウェルネスサポートグループと資生堂健康保健組合は、役員や部門長、そして事業所の責任者や人事担当者と連携しながら、社員やその家族の健康上の課題や生活習慣の改善に向けた取り組みを積極的に推進していきます。特に、社員のダイバーシティ化、すなわち年齢・性別・国籍を問わず、人材の多様化が年々進んでいることから、今まで以上に一人ひとりに適したきめ細かいサポートを心掛けていきます。

健康経営に真摯に取り組むことこそが、PEOPLE FIRSTの最も重要かつ有効な基盤になると考えており、今後も社員が充実感を感じられるような、働きやすく働きがいのある職場づくりに努めてまいります。

CWO(チーフウェルネスオフィサー)
CPO(チーフピープルオフィサー)
資生堂健康保険組合理事長

中村 実



国内資生堂グループの健康課題と 今後の取り組み内容

国内資生堂グループは下記を課題と捉え、課題の解決に取り組んでいきます。

① 健康施策を支える産業保健体制基盤の再構築

衛生委員会・安全衛生委員会・産業医職場巡視の強化、健康診断受診率100%の継続、健康診断事後措置としての再・精密検査の受診勧奨による早期治療の実現、効果的・効率的な保健指導に向けた運用ルールの改善と内容の充実、健康データの多角的な分析、メンタルヘルス対策の充実・心の健康づくり計画の策定と運営

② 健康施策の実施

美しい生活習慣の浸透、喫煙対策、メンタルヘルスケア、がん対策、女性の健康度向上、職場環境改善について各事業所の健康課題を踏まえた施策を健康保険組合と共同して展開しています。



健康施策 1 美しい生活習慣

ヘルスサポートプログラム（特定保健指導）の2018年度実施率は55.4%と全国平均(21.4%)との比較において高水準となっており、参加者のBMI減少率にも一定の効果が出ています。

主な取り組み

■健康フェア

毎年、各拠点の健康課題に合わせた健康フェアを実施しており、測定会や健康教育、カフェテリアとのコラボ企画を行っています。



<健康フェアの様子と健康フェア特別メニュー>

■健康セミナー

2019年度より、各組織の健康課題に合わせて、運動・食事に関わるセミナーを実施しています。



<セミナーの様子>

健康施策2 喫煙対策

当社の喫煙率は予て全国平均よりやや高い状況にあったため、社内禁煙デーの実施、労働時間内禁煙、喫煙者へのダイレクトメール送付などをスタートさせました。その結果、喫煙率は、2018年は22.2%、2019年は20.8%（2010年比▲10ポイント）と年々減少しております。

主な取り組み

■禁煙VICTORY2020

2019年度の「0円禁煙チャレンジプログラム」では目標の100名を上回る106名が参加し、禁煙治療に取り組んだ結果、54名が禁煙を達成しました。2020年度は「禁煙VICTORY2020」を実施し、引き続き禁煙治療に取り組んでいます。ラボ企画を行っています。

禁煙にしたいくなる新情報

ルール改正を機に禁煙にチャレンジしよう

喫煙率は新型コロナウイルス感染症の最大の重症化因子です

COVID-19の重症化因子

1. 高齢（65歳以上）
2. 喫煙（喫煙者または喫煙歴あり）
3. ぜんそく
4. 糖尿病、腎臓病などの慢性疾患

加熱式タバコにも有害物質は含まれています

加熱式タバコは、「煙草に比べ煙量（リタ）が少ない」「有害物質の量が少ない」と認識されていることがありますが、これは間違いです。

加熱式タバコは、「煙草に比べ煙量（リタ）が少ない」「有害物質の量が少ない」と認識されていることがありますが、これは間違いです。

加熱式タバコ1本中の煙に含まれる主な成分の比較

	加熱式タバコ	紙巻タバコ	比率(%)
ニコチン	301	361	84
ホルムアルデヒド	3.2	4.3	74
アクリロレイン	0.9	1.1	82
ベンズアルデヒド	1.2	2.4	50

Source: R. et al. : JAMA Intern Med. 177(7) : 1050-1052, 2017

禁煙外来に関する案内

禁煙外来とは、禁煙治療を受けるための外来です。

① 禁煙治療の条件

- ① 禁煙治療を受ける条件
 - ・ 禁煙治療を受ける条件（禁煙治療を受ける条件）
 - ・ 禁煙治療を受ける条件（禁煙治療を受ける条件）
 - ・ 禁煙治療を受ける条件（禁煙治療を受ける条件）
- ② 禁煙治療を受ける条件
 - ・ 禁煙治療を受ける条件（禁煙治療を受ける条件）
 - ・ 禁煙治療を受ける条件（禁煙治療を受ける条件）
 - ・ 禁煙治療を受ける条件（禁煙治療を受ける条件）

② 禁煙治療にかかる期間

禁煙治療にかかる期間は、禁煙治療を受ける条件によって異なります。

③ 禁煙治療

禁煙治療を受ける条件によって異なります。

<禁煙支援オリジナルリーフレット>

■禁煙コンソーシアムへの参加

2019年4月から、「禁煙推進企業コンソーシアム」に参画し、勉強会への参加等を通じて、禁煙推進の先進的な取り組みを進める企業との情報交換を積極的に実施しました。

健康施策3 メンタルヘルス

2020年度に「心の健康づくり計画」を策定し、中長期的視野で、継続的かつ計画的なメンタルヘルス対策のさらなる推進を目指します。

主な取り組み

セルフケア：ストレスチェック、e-learningを活用した研修体系の整備、新入社員・転入者面談など
ラインケア：職場環境改善に向けたアプローチ、新任管理職研修、所属長面談など
復職支援：資生堂版職場復帰支援プログラムの作成、傷病休務した社員が安心して職場に復帰・相談できる体制づくり

健康施策4 がん対策

資生堂グループのがんによる休務者を年代別で見ると40-50歳代が7割以上を占めています。働き盛りの社員をサポートし、がんの早期発見・治療を推進するため様々な施策を行なっています。

主な取り組み

両立支援制度の整備、eラーニングによるがん教育、がん検診費用補助

健康施策5 女性の健康

女性社員の割合が、約8割を占める資生堂グループでは、女性の健康づくりは、必要不可欠な施策です。資生堂では女性社員の皆さんの健康をサポートできる施策を展開しております。

主な取り組み

がん健診、健康セミナー、保健指導

健康施策6 働き方改革・職場環境改善

資生堂では働き方改革を進める中で、2016年からテレワークを導入していましたが、2020年は新型コロナウイルス感染症の影響を受け、その頻度や内容が大きく様変わりしました。テレワークの拡大、フリーアドレスの導入など新たな働き方における健康管理の在り方を検討・提案していきます。

主な取り組み

働き方改革をふまえた衛生委員会活性化、在宅勤務社員に対するアンケート調査と改善活動、社員向け情報発信

国内資生堂グループ新型コロナウイルス禍の取り組み

国内資生堂グループでは社員の安全・健康を第一に考え、新型コロナウイルスへの感染予防・感染拡大の最小化を実現すると同時に、社員・組織のパフォーマンスや生産性を向上させる新たな働き方 (New Working Style) を導入しました。

New Working Styleにより、業務内容に応じて「オフィス」「リモート」勤務を柔軟に選択できるようになり、社員の働き方が多様化しています。国内資生堂グループでは、リモート勤務において生じる、これまでとは異なる健康課題に対して取り組みを始めています。

安全衛生推進体制

資生堂グループの国内事業所のオフィスでは、法令に従い衛生委員会を設置し、調査審議を通じて安全で快適な職場環境づくりに努めています。

グローバルインベーションセンター・工場では、労働安全衛生方針を定めるとともに安全衛生委員会を設置し、危険箇所や危険行為の改善・改良を行っています。国内工場では、毎年、休業災害ゼロを目標設定し、重大事故の発生防止に努めています。