



# HORIBAグループ健康経営の取り組み

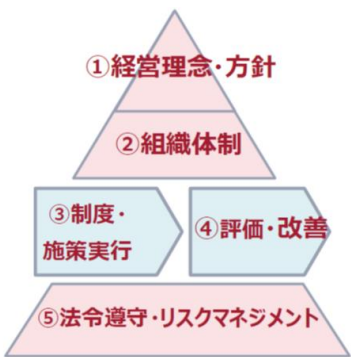
# 健康経営の目的

---

**HORIBAでは、社是「おもしろおかしく」を実現するためには、従業員の心身の健康が最も大切であると考えて、健康経営の推進にむけた組織体制づくりや、健康保持・増進、メンタルヘルスに対しての独自施策を実施しています。**

**働き方の多様化に伴い、一人ひとりが抱える健康課題も多様化する中、今後も個々人の健康課題に応じた施策を考え、従業員の心身の健康増進に取り組んでいきます。**

# 健康経営 経営理念・方針・組織体制



健康経営実践  
5つのフレーム  
ワーク

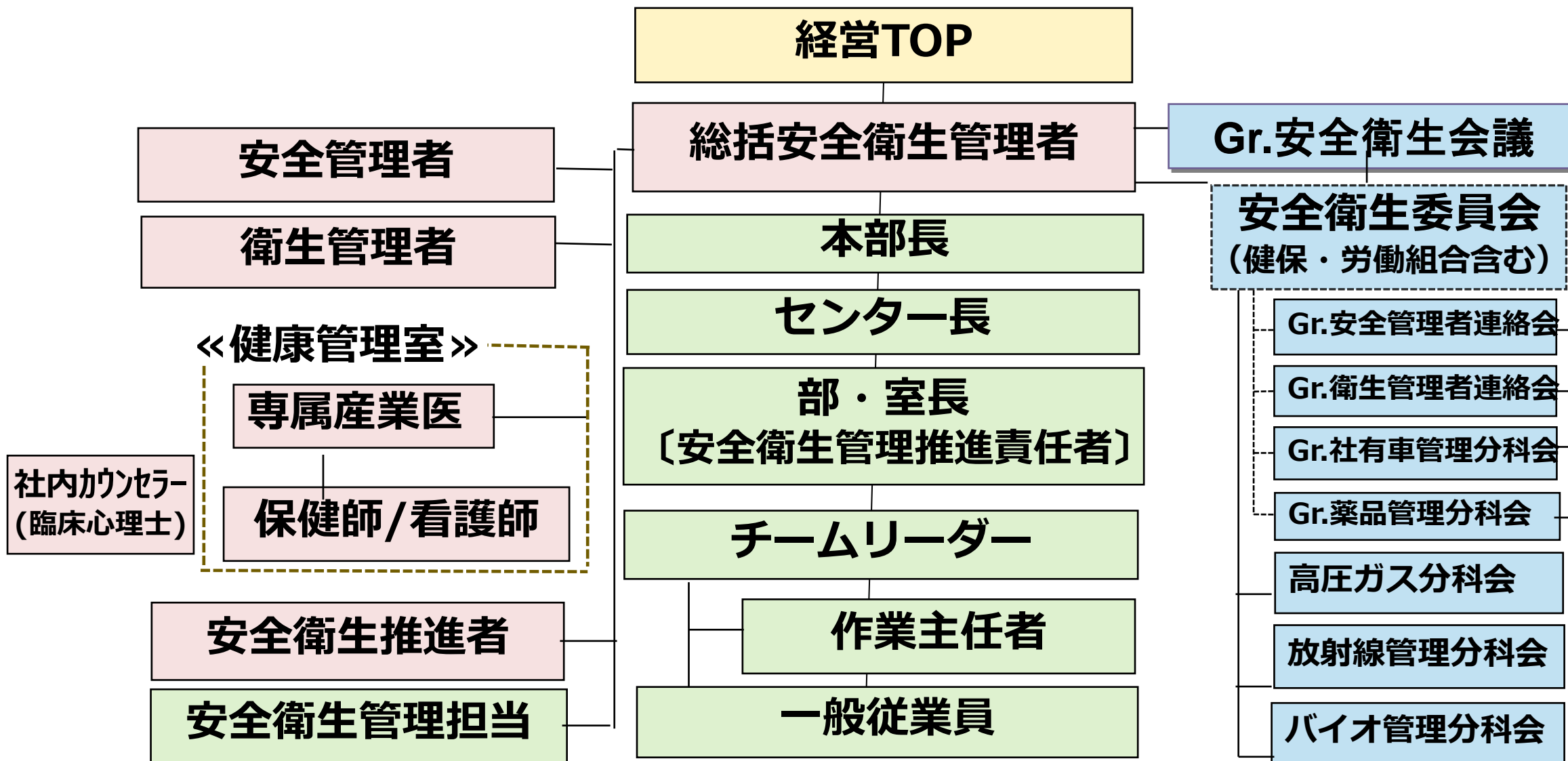
項目	内容
①経営理念・方針	<p>社是「おもしろおかしく」 コーポレートフィロソフィー こころとからだの健康づくり宣言 こころとからだの健康づくり」に関する行動指針</p>
②組織体制	<p>【こころの健康・からだの健康】 こころとからだの健康づくりプロジェクト (産業保健スタッフ、人事部、総務部、健康保険組合、労働組合、 関連福利厚生会社、マネジメントシステム内部監査部署で構成) 健康管理室 社内カウンセラー (臨床心理士) ホリバコミュニティ (HOCOM) 堀場製作所健康保険組合</p> <p>【組織の健康】 堀場製作所労働組合・グループ各社親睦団体 スタンドグラスプロジェクト サスティナビリティ委員会・ESG ワークショップ グループ安全衛生会議、安全衛生委員会、衛生管理者連絡会 経営トップ・ライン長</p>

# 健康経営 組織体制（3つの予防と4つのケア）

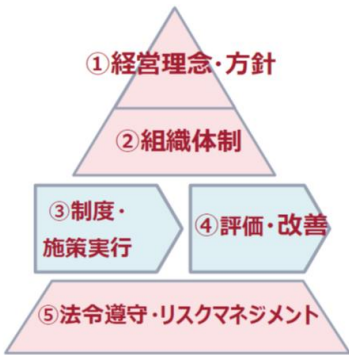
		こころとからだの健康づくりプロジェクト					
	心身の状態	セルフケア	ラインケア	社内産業保健スタッフ等のケア			社外のケア
		個人	上司	人事部	健康管理室	臨床心理士	EAPやその他相談機関
健康づくり (一次予防)	健康	◎	◎	○	身体とこころ	こころ	○
					○	◎	
早期発見・早期対応 (二次予防)	やや不調～不調	◎	◎	○	◎	○	○
再発防止 (三次予防)	健康へと回復	◎	◎	◎	◎	△	○

◎：主に関わっている ○：関わっている △：必要に応じて関わっている

# 健康経営 組織体制 (ライン・組織)



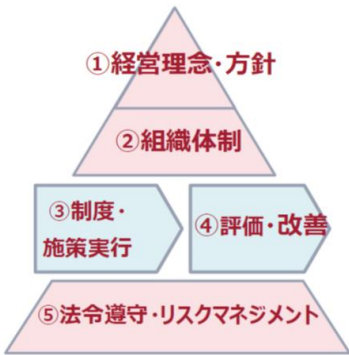
# 健康経営 制度・施策実行、評価・改善（こころの健康）



健康経営実践  
5つのフレーム  
ワーク

項目	内容								
③制度・施策実行	(1) ストレスチェック、アブセンティーズム、プレゼンティーズム調査 (2) 社内臨床心理士によるカウンセリング、EAPとの連携 (3) メンタル不調者対応：産業医面談、トライアル勤務制度 (4) メンタル教育の実施：職長教育、eラーニング、新入社員研修								
④評価・改善	IMS目標に「高ストレス者の低減、職場の総合健康リスクの低減」を掲げ、KPIを設定して、上記(1)～(4)の各施策を実行。  2022年のストレスチェックの結果 <table border="1" data-bbox="868 758 2270 908"> <thead> <tr> <th>回答率</th> <th>量/コントロール</th> <th>職場の支援</th> <th>総合健康リスク</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>76.5%</td> <td>98</td> <td>95</td> <td>93</td> </tr> </tbody> </table> ※外部平均を100とし、値が高いほどリスクが高い状態（健康問題が起こりやすい状態） <ul style="list-style-type: none"> <li>● 前年に比べて、職場の支援、総合健康リスクの数値は改善。</li> <li>● 新たに導入した健康管理システムによりストレスチェックを実施。実施後すぐに、個人に結果をF/Bでき、社内にて多方面の集団分析ができる体制になった。</li> <li>● 一方で、システムに不慣れなためか、回答率が低下。次年度の課題。</li> </ul>	回答率	量/コントロール	職場の支援	総合健康リスク	76.5%	98	95	93
回答率	量/コントロール	職場の支援	総合健康リスク						
76.5%	98	95	93						

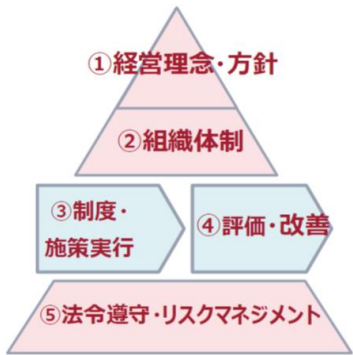
# 健康経営 制度・施策実行、評価・改善（からだの健康）



健康経営実践  
5つのフレーム  
ワーク

項目	内容
③制度・施策実行	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 健康診断の100%受診と二次検査受診の呼びかけ</li> <li>(2) 全社的な健康増進活動「ヘルスアップチャレンジ2022」の実施</li> <li>(3) 給食委員会を中心に食を通じた健康増進の取り組み</li> <li>(4) 女性従業員の健康増進のためのフェミニンサポート体制</li> </ul>
④評価・改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) IMS目標に「健康診断二次検査受診率の向上」を掲げて、健康診断の有所見者に対して、健康管理室から内容の説明と受診を促す。2022年の二次検査の受診率は、47.4%と、前年比20.9ポイント悪化。</li> <li>(2) 毎年実施のヘルスアップチャレンジ2022は、経営トップも含め1,080名がエントリー。活動では、参加者個々が、なりたい自分をゴールとし、それを実現するための3カ月間の活動を登録。</li> <li>(3) 2008年から2か月に一度、給食委員会を開催し、カロリーを押さえ、栄養バランスを考えた食堂メニューを検討している。成果として、拠点ごとのBMI、血液検査の結果を毎年確認（「こころとからだの健康白書」を参照）。</li> <li>(4) 女性クリニックと提携し、従業員と家族の休日診察や健康相談の実施。2022年実績は、休日診察のべ36人、メール相談7件。年に一度、女性のからだや特有の病気について、医師によるフェミニンサポートセミナーを開催。PMS、更年期障害、冷えや免疫力アップ等、幅広いテーマを設定。</li> </ul>

# 健康経営 制度・施策実行、評価・改善（組織の健康）



健康経営実践  
5つのフレーム  
ワーク

項目	内容
③制度・施策実行	(1) 企業文化の伝承：社是「おもしろおかしく（Joy & Fun）」 (2) 人事制度の基本方針：Open & Fair、加点主義、Two Way Communication (3) 企業文化の継承：HORIBA Philosophy Project (4) グローバルな企業文化・経験・知識の共有：ブラックジャックプロジェクト (5) ダイバシティ推進：ステンドグラスプロジェクト (5) コミュニケーション機会の創出：ACE21 Birthday Party、周年記念式典、 新人ビアガーデン、HORIBA感謝デー、各社親睦団体イベント HOCOM 懇親会、物販販売、熊本物産展 (6) 心身の健康と組織・年代・立場を超えたコミュニケーションの場：自社農園
④評価・改善	コロナ禍による行動制限で、コミュニケーション機会も激減する中においても、その時々状況に応じて、形を変えても、継続することが大切

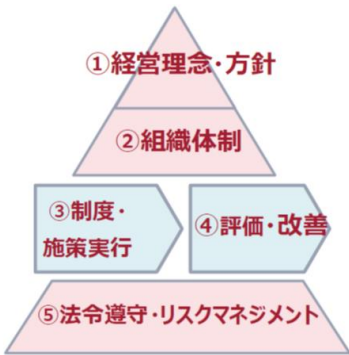
## 【CSRトップメッセージより】

HORIBAの社是は「おもしろおかしく」です。人生の最も活動的な時期を費やす仕事にプライドとチャレンジ・マインドを持ち、エキサイティングに取り組むことによって人生の満足度を高め、よりおもしろおかしく過ごしたいというおmoiを私たちは社是に込め、創業当時のスピリットとして継承してきました。世界で約8,500名の「ホリバリアン」（私たちは、HORIBAグループの全従業員を同じファミリーであると考え、このように呼んでいます）が、社是「おもしろおかしく」のフィロソフィーをよく理解し、日々実践していることが私たちの成長の源泉です。

（株式会社堀場製作所 代表取締役会長兼グループCEO 堀場 厚）



# 健康経営 法令遵守・リスクマネジメント



健康経営実践  
5つのフレーム  
ワーク

項目	内容
⑤法令遵守・ リスクマネジメント	<p>【文書】 HORIBAコーポレートフィロソフィ、倫理綱領 社内規程（リスク管理、情報管理、輸出管理等）</p> <p>【体制】 Three Lines Model</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①リスク管理機能：5つのセグメント</li> <li>②リスク監視機能：経営管理部、経理部、法務部、総務部</li> <li>③リスク管理検証機能：グループ経営監査室</li> </ul> <p>【委員会】 サステナビリティ委員会、コンプライアンス委員会、 リスク管理委員会、輸出管理委員会 CSIRT（情報セキュリティ）</p> <p>【会議】 取締役会、オペレーション会議、経営会議 グローバル会議（Global Strategy Meeting/Global Budget Meeting）</p> <p>【制度】 内部通報システム、ハラスメント対策窓口 統合マネジメントシステム（品質・環境・安全衛生・事業継続）</p>

Omoshiro-okashiku  
Joy and Fun



**THANK YOU**

Terima kasih  
谢谢  
Gracias  
Σας ευχαριστώ πάρα πολύ  
धन्यवाद  
شُكْرًا  
Danke  
Tack ska du ha  
Grazie  
ขอบคุณครับ  
Обольшое спасибо  
ありがとうございました  
Dziękuję  
Cảm ơn  
Merci  
감사합니다