

4年連続「健康経営銘柄」に選定されました！

ウォークビズの推進やがん対策への取り組みにより、さらなる健康経営に取り組みます。

東京急行電鉄株式会社

当社は、2月20日(火)、経済産業省が東京証券取引所と共同で「健康経営」に優れた企業を選定する「健康経営銘柄」に、4年連続で選定されました。なお、4年連続で選定された企業は、当社を含め、全業種で6社のみです。

当社では、2016年2月に「最高健康責任者(Chief Health Officer 以下、「CHO」)」を新設し、取締役副社長が就任しています。また、就任と同時に「健康宣言」(別紙参照)を制定しました。

この宣言に基づき、心の健康管理として、高ストレス者の面談対象を高い精度でリストアップできるよう当社が独自に作成した「TKKストレスチェックリスト」の利用を進めるほか、身体健康促進策として、「WalkBiz」(ウォークビズ)スタイル(※)での勤務の推奨やウォーキングイベントの開催など、「歩く」ことの習慣化、女性特有のがん検診を含めたがん対策強化を進めています。さらに定期健康診断結果を当社独自の指標を用いて点数化する「TOQ健康スコア」の導入も今春予定しています。

また、健康経営を積極的に推進する連結子会社を表彰する「健康経営推進賞」を立ち上げ、2017年度は優秀賞1社、奨励賞3社を選定し、当社CHOから表彰を行いました。

その他、スライド勤務制度や休暇制度の利用促進、自宅や当社が運営するサテライトシェアオフィス「NewWork」でのテレワーク勤務の拡大など、働く時間と場所の自由度を高める取り組みを実施しています。これらの働き方改革推進への取り組みを通して、所定外労働時間の削減や、従業員のワークライフバランスを実現します。

当社は今後も、当社ならびに連結子会社の従業員とその家族の健康を企業価値の向上につなげるだけでなく、東急病院や生活サービス事業の展開により、東急線沿線のお客さまにも健康サービスを提供し、沿線価値の向上、さらには地域・社会への貢献に取り組んでいきます。



▲社内報にてウォーキングを推奨するCHO



▲健康経営推進賞の授賞式様子

※「WalkBiz」(ウォークビズ)スタイル:歩きやすい靴で通勤・勤務するスタイル。ひと駅歩くことや階段を上ることで、職場を運動環境に変える取り組み。

【別紙】

■健康経営銘柄とは

経済産業省と東京証券取引所は共同で、従業員の健康管理を経営的な視点から考え、戦略的に取り組んでいる企業を「健康経営銘柄」として選定しています。本取り組みは、日本再興戦略に位置づけられた「国民の健康寿命の延伸」に対する取り組みの一環で、今回が4回目の選定となります。

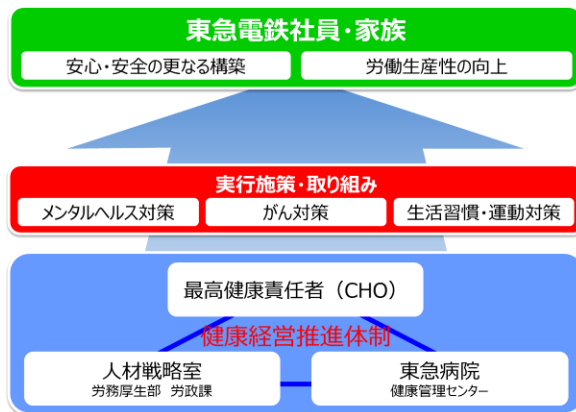
※健康経営は、NPO 法人健康経営研究会の登録商標です

■健康経営推進に向けた取り組み

1)健康経営推進体制

中央総括安全衛生管理者を「最高健康責任者(CHO)」とし、企業立病院である東急病院と連携を取りながら、推進しています。

この推進体制のもと、従業員とその家族に対し、「メンタルヘルス対策」「がん対策」「生活習慣・運動対策」を講じることで、健康の維持・増進を図り、「安心・安全の更なる構築」と「労働生産性の向上」に努めています。



2)「健康宣言」の制定

東急グループの存在理念(美しい生活環境を創造し、調和ある社会と、一人ひとりの幸せを追求する)をふまえ、その実現に欠くことのできない「健康」を追求する経営を推進するため、健康宣言を制定しました。現在の健康経営の取り組みはこの宣言を基に実行しています。

健康宣言 (2016年2月1日制定)

- 「安全」と「安心」は交通事業をはじめとする当社事業の根幹であり、お客さまが当社にお寄せくださる「信頼」の源泉です。その根幹を担う従業員およびその家族の健康は「信頼」を担保する柱であり、最優先で取り組む事項と位置付けます。
- 東急線沿線に住まう方の生活環境を創造することは当社の存在意義です。「健康増進」を付加価値として提供することで、お客さまの生活環境を充実させていきます。
- 人々の「健康増進」を事業として継続していくことで、東急線沿線をご利用するお客さまのみならず、社会への貢献として地域活力を維持・発展させていくことを目指します。

■当社における「健康経営」への取り組み事例

1)「歩く」を習慣化させる取り組み

従業員向けの取り組みとして、「歩く」ことの習慣化に力を入れています。年間を通じて「WalkBiz」(ウォークビズ)スタイルでの勤務を推奨することで、日常生活を運動の場に変えるワークスタイルの変化を促進しています。また、東急労働組合やグループ会社と共同で年に1度開催するウォーキング大会には、当社従業員や家族を含む約700名が毎年参加します。さらに、歩数計アプリケーションを利用し、職場単位で歩数と参加人数を競い合う「職場対抗ウォーキング選手権」は2か月間を1期間として年3回～4回実施しています。

ウォークビズを実践する従業員↓



Walk Biz (ウォークビズ)

- 歩きやすい靴 (機能的な革靴、スニーカー等) で通勤・勤務するスタイル
- 一番長い時間を過ごす職場を運動環境に変えるのがウォークビズスタイル
- 足元が身軽になれば、ひと駅歩くことも階段を上ることもずっと楽になります
- スマートで気持ちの良い会社生活と運動習慣を足元からはじめる



2) 連結子会社も含めた取り組みとして「健康経営推進賞」の実施

当社および連結子会社の従業員に対しても健康経営を推進すべきとの観点から、「健康経営推進賞」を立ち上げ、各社の取り組みを募集しました。各社の取り組みの共有を、それぞれに合った健康経営を検討、推進するきっかけとし、連結子会社も含めた健康経営の機運を高めます。

<概要>

対象企業: 連結子会社(41社)

表彰: 優秀賞 1社、奨励賞 数社(該当なしの場合あり)

プレゼンター: 東京急行電鉄(株) 取締役副社長 兼 最高健康責任者(CHO) 巴 政雄

<2017年度受賞企業> ※カッコ内は取り組み内容

優秀賞: 東急カード株式会社 (「歩く楽しみ」や「健康意識付け」を醸成する取り組み)

奨励賞: 伊豆急ホールディングス株式会社 (がん検診の受診に関する取り組み)

株式会社東急ストア (休職に係る人事制度の見直しによる早期復職支援)

東急テックソリューションズ株式会社 (働くみんなの健康意識向上に向けた取り組み)

3) がん対策の強化

がんの早期発見、治療は、本人や家族のみならず、健康経営を進めるうえで重要施策と捉えています。

これまででも当社では、東急病院・健康管理センターの定期健康診断や人間ドックにより、従業員に対して一定のがん対策を実施していましたが、今年度から新たな検診を組み入れ、胃がんのリスクを分類評価し、がんの罹患予防の一助とするほか、ダイバーシティマネジメントの推進により女性の就業者比率が向上していることを受け、卵巣がんや乳がん対策を強化しています。また、禁煙を強く推奨するため、禁煙セミナーの定期的な開催や分煙に向けた取り組みを推進しており、今後も禁煙に向けた取り組みを強化していきます。

| 項目 | 旧実施内容 | 今年度実施内容 | 対象年齢 |
|------------------|----------|---------------------|---------------------|
| 大腸がん検診 | 便潜血検査1回法 | 便潜血検査2回法 | 35歳以上に実施 |
| 胃がんリスク検診 (ABC検診) | 未実施 | 血液検査 | 35歳以上に実施 (1回) |
| 前立腺がん検診 (PSA) | 未実施 | 血液検査 | 40歳以上の男性に実施 |
| 卵巣がん等検診 (CA125) | 未実施 | 血液検査 | 35歳以上の女性に実施 |
| 乳がん検診 | 未実施 | マンモグラフィ および乳房超音波 | 35歳以上の女性に実施 (隔年) |

4) 健康状態を可視化する! 「TOQ健康スコア」の導入

自身の健康状態を可視化し、行動変容を起こすべく、2018年春の健康診断から当社独自(※産業医監修)の指標を用いて点数化する「TOQ健康スコア」を導入します。「健康診断結果(4項目)」と「健康診断受診票(5項目)」から健康スコアを算出し、良好であれば数値が高くなり、最高で100になるように設計されています。「TOQ健康スコア」は、自身の健康状態を分かりやすく理解するための指標で、掲載される各項目の健康スコアや解説、改善のヒントを参考にすることで、目標を立てやすくし、行動変容を促します。

※肥満や血圧、生活習慣と疾患リスクとの因果関係の調査・研究結果に基づき、産業医が作成しています。

■働き方改革推進への取り組み

当社では、中期3か年経営計画の重点施策として「ライフスタイル&ワークスタイル・イノベーションの推進」を掲げ、従業員のワークスタイル・イノベーションの推進に向け、「スライド勤務」や「1時間単位での休暇」の導入など、働く時間の自由度を高める取り組みを進めてきました。また、2016年9月から、サテライトオフィスにおける勤務を可能とし、時間や場所に捉われない執務環境を整えており、従業員の利用促進に努めています。これらの制度を有効に活用し、移動時間の短縮や直行と直帰による勤務を推進することで、従業員の生産性向上とワークライフバランスの実現を目指しています。

《主な取り組み事例》

| | |
|-----------|--|
| スライド勤務 | 始業時刻を基準に7時30分から10時30分の間で30分毎に繰り上げ、または繰り下げできる制度（終業時刻も同時間繰り上げ、または繰り下げする。） |
| 時間単位休暇 | 年次休暇のうち年間5日分（40時間分）を限度に、任意の1時間を1単位として取得する休暇制度 |
| 短時間、短日数勤務 | 育児者・介護者・鉄道現場の従業員などが、1日2時間または週休3日を限度として、就業時間や日数を短縮する制度 |
| バリュータイム | 一日の所定労働時間である8時間分の労働量を、自らが効率をあげて業務に取り組むことで、労働時間を30分短縮することができる制度 |
| サマータイム | 毎年5月1日から9月30日までは本社勤務員の就業時間を8:30～17:30とする制度（通常時は9:30～18:30） |
| テレワークの推進 | ・育児や介護中の従業員向けに在宅勤務制度を導入。（2014年） ・本社従業員を対象としたサテライトオフィス勤務制度を導入。（2016年） どちらも利用時間に制限はなく、上長の承認があればいつでも利用可能。 |

《会員制サテライトシェアオフィス「NewWork」概要》

都心部および郊外の駅の周辺に、会員制のサテライトオフィスを設置し、テレワークを導入する企業を対象に、快適な執務環境を提供するものです。現在、直営店11店舗、提携店77店舗の計88店舗を、1枚のライセンスカードで利用することができます。当社では、本社勤務員を対象に社員証で利用することが可能です。

【NewWork 公式HP】<https://www.newwork109.com/>



「NewWork」たまプラーザ店



「NewWork」横浜店

以 上