

健康経営

オカムラグループでは、「Work in Life」の基盤として健康経営を位置づけ、「オカムラ健康経営宣言」および「オカムラ健康経営の考え方」に基づき、健康経営推進体制を構築し、各種健康診断や疾病予防対策の充実、年次有給休暇取得促進などの取り組みを進め、従業員の健康に配慮した職場づくりに努めています。また、従業員の健康意識向上を促し、自ら健康増進に向けて取り組んでいけるように、ヘルスリテラシー教育や情報発信を行っています。

健康経営の推進

健康経営に向けて～オカムラ健康経営宣言～

オカムラグループは従業員の心身の健康の保持・増進を重要な経営課題と捉え、健康経営を全社的に推進するために、2017年9月に「オカムラ健康経営宣言」を制定しました。2020年4月には、「Work in Life」実現の基盤として健康の重要性を再確認し、宣言を改定しました。宣言を踏まえ従業員の健康増進活動を体系化し、戦略的な健康経営を推進しています。

オカムラ健康経営宣言

オカムラグループは、従業員一人ひとりの多様性を尊重し、企業活動に関わるすべての人たちが心身共にすこやかであることがすべての基盤であると考えます。そして「Work in Life」の実現に向けて、いきいきと働き続けるために、心身の健康保持増進と、健全な職場環境を維持していくことを宣言します。人と社会に健康で快適な環境を提供しつづけることを通じて、社会から信頼される企業を目指します。

[重点施策]

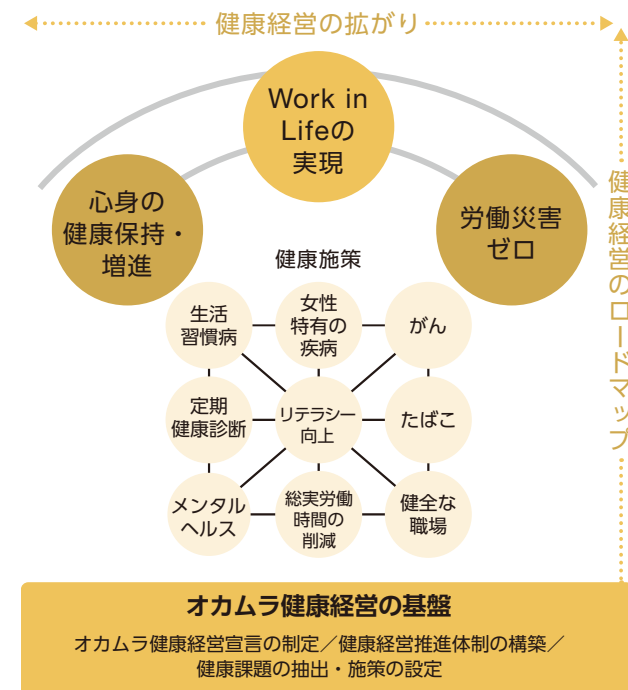
- 定期健康診断 100% 受診と受診後のフォロー実施
- 二次健診の受診率向上
- メンタルヘルス対策
 - ストレスチェック結果による産業医面談実施の促進、長時間労働者への産業医面談実施
 - プレゼンティズム*の改善によるパフォーマンス値改善
- 年次有給休暇取得率の向上
- 禁煙の促進
- 特定保健指導の実施率向上
- 「安全」を最優先に労働災害と交通事故の撲滅

*プレゼンティズム（疾病就業）：何らかの健康問題により業務効率が落ちている状態

オカムラ健康経営の考え方

健康経営による「Work in Life」の実現

- 健康活動を通して、従業員一人ひとりの心身の健康保持・増進に努めます
- 従業員一人ひとりにとって、健康で安全な職場環境をつくります



従業員の健康保持・増進に向けた活動の変遷

オカムラグループは健康を重視した活力ある会社を目指し、1967年に岡村製作所健康保険組合（現：オカムラグループ健康保険組合）を設立。1992年には労使共同WH（Work&Health）推進委員会を設置し、仕事と健康の調和を図ることを目的に取り組みを推進してきました。2011年に健康管理室を設置し、従業員の健康管理推進組織を充実。2017年にはWH推進委員会から健康経営推進委員会へ改称し、オカムラ健康経営宣言を制定しました。さらに2020年に健康管理室から健康推進担当へと改称し、オカムラ労働組合、オカムラグループ健康保険組合、産業保健スタッフ（産業医・保健師等）と連携して、従業員の健康保持・増進への取り組みの強化を図っています。

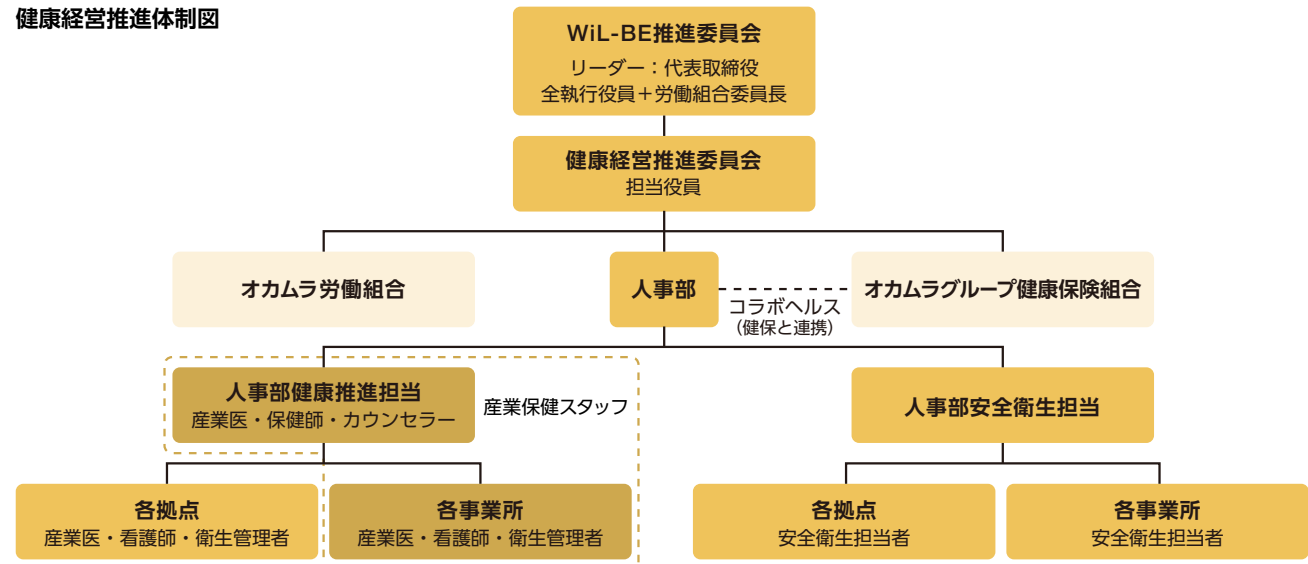
健康経営推進委員会

従業員の健康の保持・増進の取り組みを推進するため、年に2回4月と10月に健康経営推進委員会を開催しています。本委員会は担当役員、人事部、オカムラ労働組合、オカムラグループ健康保険組合で構成され、労働時間管理、年次有給休暇取得促進、各種健康診断、疾病予防対策、健康に配慮された職場づくり等について検討を行っています。

産業保健スタッフ

従業員の健康保持・増進を促進するため、産業保健スタッフとして産業医14名、保健師2名、看護師4名、産業カウンセラー1名などが中心となり、法に基づき定期健康診断、ストレスチェック、職場巡視等を実施しています。

健康経営推進体制図



2022年度の健康保持・増進に関する取り組み項目と実施実績

名称	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
健康経営推進委員会	●						●					
定期健康診断（一次健診）		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
二次健診フォロー・保健指導					●	●	●	●	●	●	●	●
ストレスチェック							●	●				
産業医・所属長面談	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
年次有給休暇の計画的取得促進	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
長時間労働管理	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

看護学生インターンシップ受け入れ

オカムラでは、産業保健人財の育成支援を目的に、年に一度、産業保健看護学実習のインターンシップとして看護大学生を受け入れています。産業保健領域として、健康管理業務や健康推進業務のほか労働安全衛生など、毎年プログラムをアレンジしながら実施しています。

健康相談窓口の設置

従業員が心身の健康について相談ができるよう、社内と社外の相談窓口を設置しています。社内窓口においては、産業保健スタッフ（産業医、保健師、看護師、産業カウンセラー）が対応を行っています。また、各事業所では産業医と看護師が人事総務課と連携をとり、サポートを行っています。

社外窓口については、2021年4月よりオカムラグループ健康保険組合加入者を対象にチャット型医療相談を導入し、24時間365日匿名で気軽に心身の悩みを専門医に相談できる環境を整備しています。

女性特有の心身の不調に関する相談窓口の設置

女性は月経やホルモンバランスの変化などにより、心身の不調を抱えることがあります。ライフステージに合わせた心身のメンテナンスなどに関する相談窓口を設置し、女性産業医2名にアドバイスを受けられる体制を整えています。

オカムラのメンタルヘルス対策「4つのケア」

オカムラでは職場における心の健康づくりとして、従業員のメンタルヘルスケアに積極的に取り組んでおり、厚生労働省の「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を踏まえ、「セルフケア」「ラインケア*」「職場内スタッフなどによるケア」「職場外資源によるケア」の4つの視点から施策を進めています。具体的には、従業員本人の知識・認識の向上や実践の促進、所属長による対応の充実、社内の医療関係スタッフによるケア、外部の医療機関等によるサポートなどを通じて、メンタル面の不調・疾病の予防、該当者のケア、休業者の職場復帰支援などを行っています。

オカムラのメンタルヘルスケア対策「4つのケア」

セルフケア

知識編
e-ラーニング
「ポジティブセルフケア」

実践編
リフレッシュ健康活動
「ヨガ」

ラインケア

所属長向け
課長向け
「ラインケア研修」

職場内スタッフなどによるケア

社内相談窓口

産業医、保健師、看護師、産業カウンセラーによる健康相談、心身の回復への支援

職場外資源（外部医療機関など）によるケア

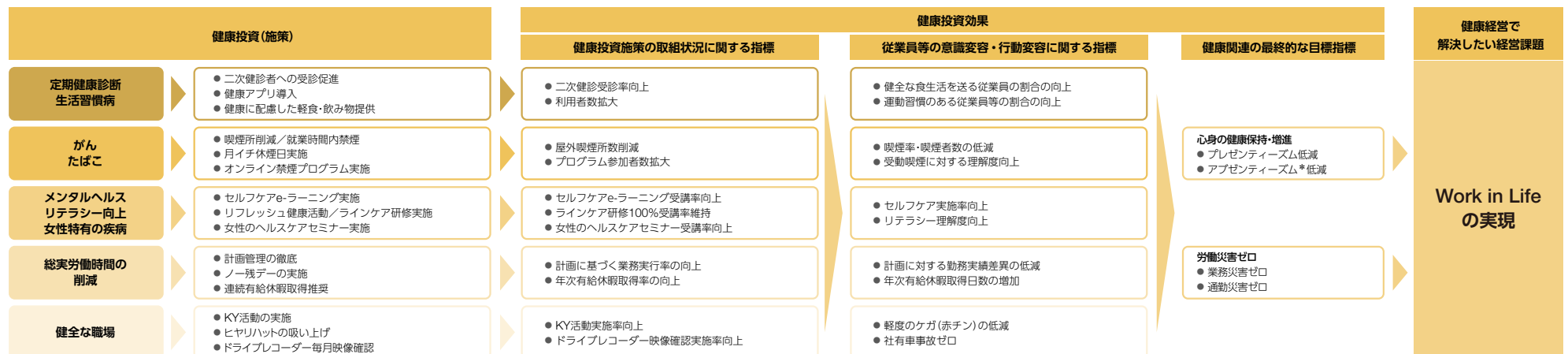
チャット型医療相談

24時間365日専門医対応

*ラインケア：職場でのメンタルヘルスケア対策において、所属長などが部下の不調・異変にいち早く気づき、面談や職場環境改善を通じてストレスの軽減等に適切に対応すること

健康経営戦略マップ

*アブゼンティーズム：仕事を休業・欠動している状態



健康経営に関わる社会からの評価

「健康経営優良法人(ホワイト500)」に認定

オカムラは、経済産業省と日本健康会議が共同で選定する「健康経営優良法人2023(ホワイト500)」に認定され、2018年から6年連続での認定となりました。



Sport in Life コンソーシアムに加盟

オカムラは、スポーツ庁により創設されたSport in Life コンソーシアムに加盟しています。Sport in Life コンソーシアムは、東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会のレガシーの創出のため、地方自治体、スポーツ団体、経済団体等が連携した取り組みを促進することにより、国民のスポーツ実施に向けた大きな推進力や相乗効果を生み出し、スポーツ実施者の増加につなげていくことを目的としています。



「スポーツエールカンパニー 2023」に認定

オカムラは、Sport in Life コンソーシアム加盟企業として、従業員の健康増進のためにスポーツの実施に向けた積極的な取り組みを行っている企業をスポーツ庁が認定する「スポーツエールカンパニー2023」に3年連続で認定されました。



【オカムラの主な取り組み】

- 「健康月間」での身体活動の取り組み
- 新入社員研修や全国労働衛生週間での身体活動の取り組み
- 車イスを使用しているパラアスリートによる卓球イベント
(関連 ▶ P.86)
- 健康アプリの導入と活用
- 立ち姿勢を取り入れた健康的な働き方
- 全社一斉ラジオ体操・モーニングストレッチ
- スポーツ部(野球部・サッカー部)の活動支援
- 健康コラムの発行

がん治療と仕事の両立に向けて ～オカムラのがんアライ宣言～



「がんアライアワード2022」で「ゴールド」を受賞

オカムラは、がんを治療しながら働く人を応援する団体を表彰する「がんアライアワード2022」において、「ゴールド」を受賞しました。健康教育や婦人科健診の推進など、従業員が健康に働ける風土・環境づくりの促進が評価されました。



【オカムラの主な取り組み】

- 全従業員向けがんに関する健康教育「喫煙・禁煙に関するe-ラーニング」の実施
- 新任所属長、生産課長(二次考課者)向けラインケア研修の実施
- アンケート結果を反映した婦人科健診受診率向上の取り組み

がんアライ部ウェブサイト [がんアライアワード受賞企業の取り組み事例【がんアライアワード2022 ゴールド】株式会社オカムラの「がんと就労」施策](https://www.gan-ally-bu.com/declaration/3494)
https://www.gan-ally-bu.com/declaration/3494

従業員の健康増進に向けた取り組み

心と身体のリフレッシュ

オカムラグループでは、労使一体となって年次有給休暇の計画的な取得を促しています。また、従業員の健康増進や余暇活動等の充実のため、連続有給休暇の取得を促進しています。オカムラの2022年度の有給休暇の平均取得日数は12.3日、取得率は65.5%でした。合わせて、従業員が心身のリフレッシュと自己形成を図る機会として、一定の勤続年数が経過した従業員を対象としたリフレッシュ休暇制度を導入しています。

定期健康診断・二次健康診断

従業員の健康増進と疾病の早期発見・早期治療の観点から、定期健康診断を実施するとともに、二次健康診断の受診を促しています。2022年度の受診率は定期健康診断100%、二次健康診断74.9%という結果となりました。毎年二次健康診断終了後には、健診結果を踏まえ必要に応じて就業上の制限の有無（就業判定の結果）を所属長に伝え、適切な対応へとつなげています。

より充実した健康診断の実施に向け毎年検査項目の見直しを行っており、胃の検査における内視鏡検査の選択、婦人科健診の年齢制限撤廃など従業員からの要望なども踏まえながら、法定の健診項目以外の項目を追加し、受診率向上と疾病の早期発見につなげています。（詳細 ▶P.100）

海外赴任者向けの健康管理

従業員が海外に赴任する際の健康管理を目的として、本人と帯同家族を対象に健康診断・予防接種などを行っています。また、赴任後も赴任者本人と帯同家族が現地で医療サービスを受けることができる「オカムラヘルスケアプログラム」を導入しており、海外においても安心して働ける制度を整えています。

【オカムラヘルスケアプログラム適用項目】

- 医科（病気、傷害）受診
- 歯科受診
- 妊娠・出産
- 健康診断・歯科検診
- 予防接種

労働時間管理の徹底

オカムラでは従業員の労働時間に関して、法律よりも厳しい独自の基準を設けて管理しています。全従業員を対象にしたe-ラーニングや新任課長・新入社員それぞれに向けた労働時間に関する研修を実施するとともに、労働組合とも協力しながら適正な仕事の配分や指導、業務効率の向上などを通じて労働時間を削減し、従業員の健康の保持・増進へとつなげていきます。（関連 ▶P.95）

長時間労働対策

オカムラでは従業員の心身の健康を重視し、また「Work in Life」の実現という観点からも、労働時間の適正化を図るため、ノー残業デーを設定するとともに、時間単位有給休暇、スーパーフレックスなどの制度を整え、長時間労働の発生回避に努めています。（関連 ▶P.77）

また、1カ月の所定労働時間を超えて労働を行った従業員については、産業医による保健指導面談を実施し、所属長へのフィードバックを行い改善を図っています。

ストレスチェック

オカムラでは、従業員一人ひとりが心の健康度を確認・理解するために、年に一回ストレスチェックを実施しています。ストレスチェックの結果、高ストレスが確認された場合は産業医との面談を勧め、自身の心の健康状態の把握、主治医による継続的なフォローの必要性の判断などにつなげています。また、WLQ*値により心の健康度の低下に伴う従業員全体の生産性の低下を数値で把握し、改善策につなげています。

2022年度はストレスの軽減とメンタルヘルスケアに力を入れ、全従業員対象にセルフケア教育、管理職対象にラインケア研修を実施しました。2023年度も引き続き従業員の健康の保持・増進施策をさらに充実させていきます。

* WLQ (Work Limitations Questionnaire)：労働遂行能力の低下率が測定できる質問票

ポピュレーションアプローチによる 健康リスクの低減

オカムラグループでは、従業員の健康リスクを低減するために、従業員に広く働きかけるポピュレーションアプローチの視点から、体を動かす機会やスポーツなどに参加する機会の提供・支援、啓発活動、調査活動などさまざまな取り組みを進めています。

ヘルスリテラシーの向上

オカムラでは、従業員の心身の健康を保持・増進していく上でのセルフケア・ラインケアの重要性を認識し、健康教育や健康に関する情報の発信を中心に、健康意識と健康知識を高めていく取り組みに力を入れています。ヘルスリテラシーを向上させていくことにより、一人ひとりの従業員が「自分の健康を自分で守る」ことをベースに、「チームの健康」「組織の健康」につなげていくことを目指しています。2022年度はオカムラの健康課題でもある喫煙・受動喫煙、生活習慣病、メンタルヘルスに加え、運動不足防止のための身体活動など健康増進を目的としたさまざまなe-ラーニングを実施しています。

【ヘルスリテラシー向上に向けた主な取り組み】

e-ラーニング・動画

- ポジティブセルフケア
- 喫煙・禁煙について考えよう!
- 生活習慣病について
- メンタルヘルスについて
- ヨガ・ストレッチ

研修・セミナー

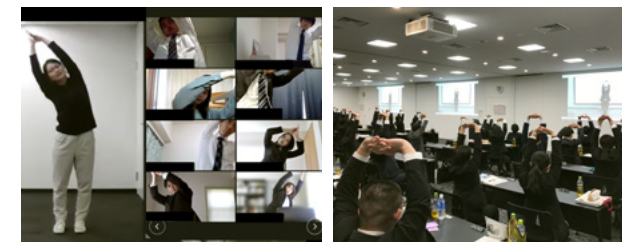
- 新任所属長・生産課長職(二次考課者)を対象としたラインケア研修
- 禁煙セミナー

情報発信

- 健康コラム
- 健康だより

新入社員に向けた取り組み

健康の保持・増進の取り組みとして社内講師によるヨガやストレッチなどのリフレッシュ活動と、喫煙・受動喫煙に対する考え方や取り組み方の参考として禁煙に成功した先輩従業員による禁煙メッセージ動画を制作し、新入社員向けの健康教育動画コンテンツとして活用しています。新入社員研修での休憩時間やワーク前後などの時間に健康教育動画を配信し、若い頃からの健康教育に力を入れています。



新入社員研修でのリフレッシュヨガ風景

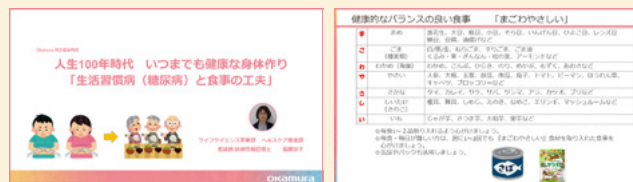
TOPICS

リテラシー向上を目指して！ 健康教育「生活習慣病（糖尿病）と食事の工夫」

オカムラでは、健康課題の一つである「生活習慣病（糖尿病）」について取り上げ、全従業員を対象とするe-ラーニング「生活習慣病（糖尿病）と食事の工夫」を配信しました。人生100年時代といわれている今、まずは生活習慣病の基本を知ること、生活習慣病の中でも増加している糖尿病予備軍と糖尿病についてしっかり知識を持つこと、そしてその予防のために今日からすぐに取り組むことができる食事の工夫について学習しました。

従業員が親しみやすく理解が進むような身近な内容で構成し、生活習慣病の怖さや食生活を見直すことの重要性、運動の大切さを分かりやすく伝えています。

このe-ラーニングは看護師資格を持つ社内講師が制作。従業員の健康意識を高めていくための良い機会となりました。



「生活習慣病」e-ラーニング



社内講師

信藤 涼子

オフィス環境事業本部 営業本部
ライフサイエンス事業部
ヘルスケア推進部
資格：看護師/診療情報管理士

健康月間

オカムラでは2022年度に、従業員の健康の保持・増進に向けて「健康教育」「身体活動」「メンタルヘルス」を3本柱として、春と秋の年2回「健康月間」を実施しました。禁煙、生活習慣病、メンタルヘルスに関するe-ラーニング、ヨガ・ストレッチの身体活動動画の発信を行いました。

毎朝の「ラジオ体操」「モーニングストレッチ」の実施

全社一斉にラジオ体操・モーニングストレッチを実施しています。特に安全第一が求められる製造現場では、事故防止の観点からも、作業開始前に身体や心をほぐし、脳を活性化させることが重要です。

また、一部の生産事業所では、週2回就業時間後に「リフレッシュ体操」を実施し、健康増進に努めています。

部活動への支援 ～スポーツ部・文化部～

オカムラは、従業員の心身の健康の保持・増進を目的として部活動を支援しており、スポーツ部については費用補助や広報面の支援、文化部については活動場所の提供などを行っています。野球部とサッカー部は、オカムラ公認の部活動としてそれぞれ35年以上活動を続けています。新型コロナウイルス感染拡大の影響により従来のように活動できないこともありますが、基本的には定期的に公式戦や地域の交流戦に参加しています。

「健康に配慮した軽食と飲み物」福利厚生への拡充

生活習慣病の予備軍になる従業員が一定数いることが、オカムラの健康課題の一つとなっています。健康の保持・増進を図る上で、日常の食生活は非常に重要であり、素材や栄養バ

ランスなどに留意した飲食を心掛けることが大切です。こうした観点から、2021年より全拠点を対象に、飲食を通じた健康施策として管理栄養士監修のスマートミール*認証弁当やサラダ、ミックスジュースなど「健康に配慮した軽食や飲み物」を用意するなど福利厚生として約7,200万円(2022年度実績)を投資し、拡充しています。

*スマートミール：健康づくりに役立つ栄養バランスのとれた食事のこと



健康に配慮した軽食と飲み物 事例

婦人科健診受診率向上に向けた取り組み

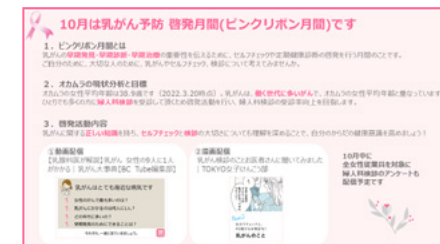
オカムラでは婦人科健診受診率向上と健診要望の把握を目的に、2021年度から全女性従業員を対象にアンケート調査を行っています。2021年度のアンケート結果より従業員の声を健康施策に反映させ、翌年2022年度の健康診断からは婦人科健診の受診年齢制限を撤廃し、希望者全員が受診できるように健診内容を見直し整えました。

また2022年度のアンケート結果から婦人科健診の中でも「子宮頸がん検診」の受診率が低いことに着目し、子宮頸がん検診の未受診者に対して「HPVウイルスセルフチェックキット」導入希望調査を行いました。半数以上が実施を希望した結果を受け、希望者全員にキットを配布しました。

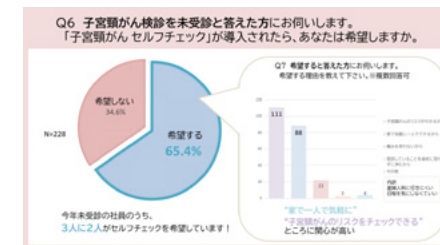
従業員の声を生かした施策を行ったことで、乳がん検診受診率は2021年度より27.2%上昇し57.6%、子宮頸がん受診率は2021年度より37.2%上昇し62.5%と大幅アップとなり全国平均よりも大きく上回った結果となっています。

加えて、婦人科健診の重要性を伝えるため、10月のピンクリボン月間、11月の子宮頸がん予防啓発月間では、それぞれ乳がんと子宮頸がんの予防啓発を目的とした全社広報を実施しました。これらの活動は社外から評価を受け、「がんアライアワード2022」で「ゴールド」を受賞しました。

(関連 ▶ P.97)



乳がん予防啓発月間広報



2022婦人科健診アンケート

禁煙、受動喫煙防止に向けた取り組み

2020年4月1日より施行された健康増進法の改正に伴い、従業員の望まない受動喫煙を防止することが企業責任の一つに加わり、より一層の対策が求められています。オフィス内の受動喫煙対策による非喫煙者への配慮はもとより、喫煙者本人の健康保持・増進のためにも、オカムラとオカムラグループ健康保険組合が連携し、喫煙率を毎年1%下げていくこと、2025年までに屋外喫煙所の数を半分に減らすことなどを目標に取り組みを進めています。

また、2種類のオンライン禁煙プログラムの提供、本社・販売部門や生産事業所での禁煙セミナーの開催を通じて、従業員の禁煙に向けた支援を行っています。

2022年度より「月イチ休煙日」を実施し、全社で禁煙推進を図っており、同時にリテラシー向上を高めるために「喫煙や受動喫煙について」のe-ラーニングを実施しています。



富士事業所「禁煙デー」のぼり制作



つくば事業所にて。e-ラーニング受講風景

治療と仕事の両立支援とサポートハンドブックの発行

オカムラグループでは、病気やケガの治療が必要な従業員がそれぞれの状況や体調に応じてフレックスタイム制、時間単位有給休暇、在宅勤務などを活用した柔軟な働き方ができるようにしています。(関連 ▶P.77) 病気やケガにより休職していた従業員が復職する際には、リハビリ入社制度により病気やケガの再発を防止するとともに、徐々に職場や仕事に慣れるために短時間勤務などを利用できるようにすることで、業務への復帰に伴う負担の軽減につなげています。また、復職後の療養や通院に利用できる傷病休暇を設けており、長期にわたる疾病などにより給与の支給が受けられなくなった際の生活保障においては、オカムラグループ健康保険組合から傷病手当金、オカムラグループ共済会から休業補償給付金や長期入院見舞金などを受給できる制度を整備しています。これらの治療と仕事の両立を支援する制度や窓口などを整理した「治療と仕事の両立支援 サポートハンドブック」を発行しました。従業員が万が一がんなどの病気になったときに支援や制度を理解した上で安心して治療や仕事が両立できるように、働きやすい職場づくりを目指して作成しました。



治療と仕事の両立支援 サポートハンドブック

巡回型インフルエンザ予防接種の実施

生産事業所で実施する予防接種に加え、巡回型のインフルエンザ予防接種を2022年11月と12月に東京都内の2拠点で計4回実施しました。従業員が接種を受けやすいように業務時間内に実施するとともに、接種会場までの交通費や接種費用の補助などを行い、425名の従業員に接種の機会を提供しました。

ハイリスクアプローチ ～健康リスクの高い従業員の支援～

オカムラグループでは、特に健康リスクが高い従業員に働きかけるハイリスクアプローチの視点から、産業保健スタッフ、オカムラグループ健康保険組合が中心となり、疾病発症前予防、治療、リハビリテーションなどの各段階でリスク要因を減らすための細かな支援を行っています。

特定保健指導の実施

オカムラグループ健康保険組合では人事部と連携して、40歳以上の生活習慣病高リスク者を対象に、特定保健指導として個別の食事指導・運動指導を実施しています。高リスク者は定期健康診断で、腹囲・BMI・血糖・脂質・血圧の基準値、喫煙習慣の有無から危険度によりクラス分けされ、危険度に応じた積極的支援や動機付け支援などの保健指導を受けています。また、対象者の業務等への影響を考慮した実施場所や時間の設定など、保健指導を受けやすい環境を整えています。

重症化予防支援事業の実施

オカムラグループ健康保険組合では、2021年1月から新規事業として、健康保険組合と事業主側の保健師が定期健康診断の結果を確認して、支援を必要とした従業員を対象とする「重症化予防支援事業」を実施しています。対象者一人ひとりの健康状態に合わせた生活習慣改善支援として、測定機器を配布し、歩数・脈拍などの数値を日々計測してもらい、初回電話面談で現状把握と健康づくりの課題を抽出します。その後、2週間に1回のサポート電話面談を6カ月間実施し、プログラム終了後に効果測定を行い、対象者のリスク低減に結びつけています。

若年層への保健指導の実施

オカムラグループ健康保険組合では、定期健康診断の結果に基づき、特定保健指導と同様の保健指導を40歳未満の従業員を対象に実施し、早い時期から生活習慣の見直しを意識するよう促しています。また、指導を受けた従業員に対してプログラム内容や満足度に関するアンケート調査を行い、指導内容の実施状況や生活習慣の改善状況などを把握しています。その結果を基に指導方法などの改善につなげています。(保健指導に関しては40歳以上でも希望があれば受け入れています。)

オカムラグループ健康保険組合の取り組み

オカムラグループの従業員は、健康保険法に基づいてオカムラグループ健康保険組合に加入しています。オカムラグループ健康保険組合では健康診断や保健指導の充実、検査・予防関連費用等の補助、健康に関する情報提供など、さまざまな保健事業を推進しており、従業員の健康保持・増進や疾病予防に向けた取り組みの充実を図っています。

【2022年度の保健事業の取り組み】

- 特定保健指導(40歳以上 被保険者・被扶養者)
- 若年層保健指導(40歳未満 被保険者)
- 重症化予防支援事業
- 定期健康診断(項目拡大)
 - 胃部内視鏡検査
 - 婦人科健診
- 子宮頸がんHPVウイルスセルフチェック実施
- 人間ドック利用補助
- 無料歯科健診
- インフルエンザ予防接種費用補助
- 巡回型インフルエンザ予防接種実施
- オンライン禁煙プログラム(2種)
- チャット型医療相談サービス
- 健保ニュースの発行・配布(年2回)
- 医療費通知配布(年4回)
- ジェネリック医薬品利用促進のための差額通知配布(年2回)

人間ドック利用補助の拡大

オカムラグループ健康保険組合では、保健事業の一環として人間ドック利用者に対して、費用の一部を補助しています。2023年4月1日からは、35歳以上の被扶養者の区分(配偶者、その他など)による補助金額の差異をなくして一律化し、さらに被保険者と被扶養者の補助金額を同一にするだけでなく増額するなど人間ドック利用補助を拡大し、従業員と家族の健康の保持・増進や健康づくりを推進しています。

「カフェテリアプラン*」の導入

オカムラグループ健康保険組合では、2023年度新規保健事業として「カフェテリアプラン」を導入します。より多くの被保険者や被扶養者が自発的に健康づくりや健康の保持・増進に取り組むことができるように、健康食品、日用品、運動、リラクゼーション等健康をサポートするさまざまなメニューを用意しています。

*カフェテリアプラン：60以上のサービスからポイント制で、日常生活に健康を取り入れるアイテムが揃っており、各自が好きなメニューを選択・利用できる健康づくりサポート