

平成30年2月21日

各 位

所在地 大阪府岸和田市土生町1丁目4番23号
会社名 フジ住宅株式会社
代表者名 代表取締役社長 宮脇宣綱
(コード番号 8860 東証第一部)
問合せ先 取締役IR室長 石本賢一
(TEL 072-437-9010)

フジ住宅が「健康経営銘柄2018」及び 「健康経営優良法人2018 大規模法人部門（ホワイト500）」に選定されました

当社は、平成30年2月20日付で経済産業省が東京証券取引所と共同で選定を行う「健康経営銘柄2018」に選定されました。また同時に、経済産業省が日本健康会議と共同で認定を行う「健康経営優良法人2018 大規模法人部門（ホワイト500）」にも認定されました。「健康経営銘柄」は今回2度目の選定となり、「健康経営優良法人 大規模法人部門（ホワイト500）」は2年連続で認定されました。詳細につきましては下記の通りです。

記

「健康経営銘柄」とは、東京証券取引所の上場企業の中から、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる企業を「健康経営」に優れた企業として選定されるもので、長期的な視点で企業価値の向上を重視する投資家にとって魅力ある企業として紹介することを通じ、企業による「健康経営」の取り組みを促進することを目指すものです。選定方法は33業種毎1社選定され最大33社となりますが、該当企業がない場合、その業種からは非選定となります。今年約3,500社中、26業種26企業が選定されました。

「健康経営優良法人 大規模法人部門（ホワイト500）」とは、昨年度より始まりました認定制度であり、上場企業に限らず、保険者と連携して優良な健康経営を実践している全国の医療法人をはじめとする大規模法人を対象に顕彰するものです。



経済産業省の大串政務官とプレゼンターの澤穂希さんと宮脇宣綱代表取締役社長



【「健康経営銘柄 2018」選定企業一覧（26 銘柄、銘柄コード順）】

銘柄コード	企業名	業種	備考
1911	住友林業	建設業	2回目
2412	ベネフィット・ワン	サービス業	初選定
2802	味の素	食料品	2回目
3591	ワコールホールディングス	繊維製品	3回目
4452	花王	化学	4回目
4507	塩野義製薬	医薬品	3回目
4543	テルモ	精密機器	4回目
4902	コニカミノルタ	電気機器	3回目
5159	バンドー化学	ゴム製品	2回目
5332	TOTO	ガラス・土石製品	4回目
5411	JFEホールディングス	鉄鋼	初選定
5803	フジクラ	非鉄金属	初選定
5947	リンナイ	金属製品	3回目
6383	ダイフク	機械	初選定
6902	デンソー	輸送用機器	2回目
7911	凸版印刷	その他製品	初選定
8060	キヤノンマーケティングジャパン	卸売業	初選定
8252	丸井グループ	小売業	初選定
8411	みずほフィナンシャルグループ	銀行業	初選定
8566	リコーリース	その他金融業	2回目
8601	大和証券グループ本社	証券・商品先物取引業	4回目
8766	東京海上ホールディングス	保険業	3回目
8860	フジ住宅	不動産業	2回目
9005	東京急行電鉄	陸運業	4回目
9202	ANAホールディングス	空運業	初選定
9719	SCSK	情報・通信業	4回目



平成 30 年 2 月 20 日 発表会（有楽町朝日ホールにて）

1. 「健康経営」に対する当社の考え

会社を創業するにあたり、創業者が何よりも大切にしたのは社員とその家族であります。

「企業は人なり。社員の健康・幸福なくして、顧客満足、会社の発展は成し得ない。」

フジ住宅は、創業当初よりお客様が安心して心から喜んでいただける住まいを提供し続けることを当社の存在意義とし、事業を営んでおります。

お客様に心から幸せになっていただきたいと本気で考えるからこそ、まずは当社で働く社員が心身共に健康であること。仕事に誇り、やりがい、生きがいを持ち、仕事上もプライベート上も充実した人生を送ることが大切であると考え、その為の職場環境作りを徹底して行っております。

2. 健康経営に関する取り組み

経営トップが先頭に立ち、すべての社員が健康への意識を高め、心身の健康を維持できるよう枠にとらわれず柔軟性を活かし様々な環境を整えております。

具体例として、定期健診では法定内検査項目に加え、大腸がん検査、乳がんエコー検査、腫瘍マーカー、ピロリ菌検査等を全額会社負担にて導入しております。健康保険組合未加入のパート勤務社員に対しても全額会社負担にて実施し、事業所内で勤務時間中に健診を実施することにより100%の受診率を達成しております。また、健康診断の結果により特定保健指導対象に該当した社員に対しても、事業所内で勤務時間中に保健指導を実施することで、約80%の受診率となっています。さらに昨年より40歳未満も対象とし、早期段階からの改善による生活習慣病の重症化予防や発症予防に繋げる取り組みを行いました。

また、社員が悩み、ストレスを溜める前に上司に相談できる環境を経営トップが率先して整え、当社の企業風土として定着しており、昨年実施のストレスチェックでは、実施者の約96%が高ストレスを感じていないという結果に表れました。

当社の経営理念がこの度の認定にて評価いただいたものと認識しております。

「健康経営銘柄 2018」および「健康経営優良法人 2018 大規模法人部門（ホワイト500）」に選出された名誉を全社員で共有し、今後も引き続き、社員の健康保持・増進に向け全社一丸となり取り組んで参ります。

社員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的な取り組みによる企業価値の向上を通じてお客様や株主様、機関投資家の皆様、地域社会の皆様、ひいては国家の繁栄へと繋がり、全てのステークホルダーへの社会的責任を果たすべくこれからも邁進して参ります。

※「健康経営」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。

<御参考>経済産業省ニュースリリース

<http://www.meti.go.jp/press/2017/02/20180220002/20180220002.html>

<御参考>東京証券取引所ニュースリリース

<http://www.jpx.co.jp/news/1120/20180220-01.html>

以 上



フジ住宅株式会社

毎月集める社員の声を健康づくりに積極活用。
柔軟な取り組みで一人ひとりの健康増進を後押しする健康経営

フジ住宅株式会社は、「企業は人なり。社員の健康、幸福なくして、企業の発展は成し得ない」という創業者の想いを礎に、社員を大切にする経営方針を打ち出しています。そのための行動方針として、「役職員の安全と健康に配慮し、快適な職場の形成に努めます」と明記し、取引業者に対しても健康経営について自社の方針を説明しています。

経営トップが健康づくりの重要性を全社員に発信し、社員一人ひとりに向き合いメンタルケアに携わるなど積極的に関与。産業医や保健師と連携した施策実行に加え、次年度からは健保組合との連携体制強化を目指しています。全社員参加による取り組みを展開するほか、健診や専門スタッフによる健康相談の充実化にも力を入れています。



社内実施の健診の様子

フジ住宅株式会社の健康経営 4つの側面から



1 「企業は人なり」。従業員の健康は重要な経営資源である

社員一人ひとりが心身共に健康であり、業務上はもちろんのこと、人生上においても明るく、元気に、イキイキと充実した時間を送ることが企業にとっても大きな活力となり、重要な経営資源であると考えています。社長名で「フジ住宅グループ宣言」を発表し、社員およびその家族の健康管理に努めています。



就業中に酸素BOXを利用し、いつでもリラックスできる環境を整備

2 経営トップが積極的に発信する体制のもと、社員からの声を健康施策に反映

経営トップが全社の健康保持・増進の責任者であり、人事部内の「人財開発室 健康推進チーム」が施策を強力に推進。月に1回、書面で社員から多様な意見を集め、健康に関するものについて、産業医・保健師の協力のもと、健康施策の実施・運営を行う。2018年度からは健保組合との情報共有による連携体制構築を目指している。



健康に関連する資料の全社回覧「健康通信」

3 経営トップ自らが行うメンタルヘルス対策や、独自の健診項目による予防への取り組みを実施

●健診の受診勧奨

定期健診の項目を自社の健康課題に合わせて追加したことに加え、業務の状況に配慮した柔軟な受診環境を整備。再検査対象者に対しては、任意健診・検診の再検査費用を全額会社が負担する。

●高リスク者には若年期から保健指導を実施

健診結果により高リスクと判断される従業員に、保健指導や健康保持・増進の啓蒙を実施。2017年度からは40歳未満も対象とし、早期段階からの改善による生活習慣病の重症化予防や発症予防に取り組んでいる。

●公私ともにストレスのない環境づくり

経営トップらが社員一人ひとりに個別対応する質問会を定期的に開催。業務上の困りごとや家庭での悩みの解決に時間をかけて向き合い、従業員の精神的なケアにつなげている。

4 高い意識を持ち、心身ともに健康に働き続けられる環境を実現

一般定期健診受診率は2013年度から継続して100%を達成。健診データをもとに、疾病の重症化予防や早期段階での改善策として、保健指導の対象者を全社員に拡大して実施している。社員の声を取り入れながらさまざまな施策を通じ健康増進・意識向上に努めた結果、2016年度の再検査受診率が、2013年度の20%台から70%まで上昇した。疾病やメンタル不調による長期欠勤・休職・退職者は、2013年度からほとんどいない状態を継続している。今後はストレスチェック結果と健診結果との相関性検証・分析に向け、健保組合との協議を進めている。