

## 人材活躍

従業員の感受性、美意識、ついでには問題意識を経営に活かします。

個性に根差したチャレンジ精神が、イノベーションを起こし、

グループの新しい業容を形作り、環境変化に強いグループの企業体質を実現します。



## 社会への提供価値と事業との関わり

ポーラ・オルビスグループでは、「人」を最も重要な資産に位置づけています。

私たち従業員が一人の人として社会への興味を持ち、ありたい社会を描き社会とともに変容していきます。

そうすることで、グループとしても時代とあった商品やサービスを提供し続けることができます。

### 認識している社会課題・ メガトレンド

労働人口の減少  
女性活躍  
ダイバーシティ

### 当グループの強み

女性の活躍の土壌  
コンピテンシーによる人材育成

## 目標実績

- 女性役員比率

2029年目標 **30～50** % 2020年実績 **27.1** %

- 女性管理職比率

2029年目標 **50** %以上 2020年実績 **46.9** %

- 経営人材候補の充足率

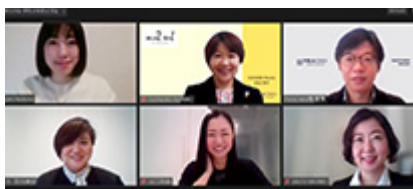
2029年目標 **200** % 2020年実績 **70** %

- 健康理由による退職者数

2029年目標 **0** 名 2020年実績 非開示

### 経営のダイバーシティ

多様な価値観による経営



### リーダーシップと人材育成

コンピテンシーに基づく人材育成



### 健康経営

心身が健康であるために





## 経営のダイバーシティ

### ポーラ・オルビスグループ 経営ダイバーシティについて

当社グループは、個々が持つ多様な考え、能力を最大限に発揮できることが重要であると認識しています。性別、国籍、年齢等にかかわらず全員が組織に参加し、業務に取り組めるよう環境を充実させることはもちろん、単に人材の多様化を実現するだけでなく、ダイバーシティが当社グループにもたらす経営合理性を追求し、マネジメントしていくことも重要であると考えます。そのための制度改革等にも取り組めます。

### 経営ダイバーシティの目標・実績

#### 女性役員比率

2029年目標	2020年実績
30～50%	27.1%

#### 女性管理職比率

2029年目標	2020年実績
50%以上	46.9%

### 経営ダイバーシティの体制

#### 諮問委員会

当社取締役の指名、執行役員の任用および子会社の取締役の指名等、経営上重要な人事に関して取締役会から諮問を受け、審議し答申を行うことで、決定プロセスの客観性・透明性および実効性を確保する役割を担っています。委員の過半数を社外取締役で構成し、委員長は、取締役会から指名を受けた社外取締役が務めています。

### 経営ダイバーシティの取り組み

#### 女性役員・管理職の活躍

当グループでは、女性役員、管理職比率が46.9%と日本企業の中では進んでいます。採用時に女性を積極的に採用していること。ライフキャリアにおいて育児や介護などと両立しやすいような制度を整え働く環境を整備してきたこと。また、キャリアアップにおいて、女性だから・男性だからということがなく、一人の人として昇格のチャンスがあることなどが要因であると考えられます。当グループでは2029年までに女性役員を30～50%、女性管理職比率も50%以上にするを目指し、取り組みを進めていきます。

## WEPsへの賛同

ポーラ・オルビスホールディングス、ポーラ、オルビスは女性のエンパワーメント原則（WEPs）に賛同しています。

## 30%Club Japanに参加

ポーラ・オルビスホールディングスとポーラは2020年に30%Clubに参加しました。日本社会のジェンダーギャップを解消するために貢献していきます。

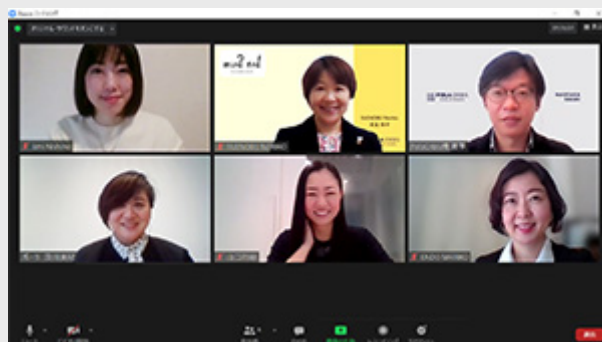
## グループ女性役員座談会

### 持続的成長を目指し、多様性を生かす組織になるために

ポーラ・オルビスグループの女性役員比率は27.1%・女性管理職比率は46.9%。しかし女性人材の活躍には課題もあります。グループの女性経営者による座談会を行い、進むべき方向について話し合いました。

#### 参加メンバー

- 及川美紀  
（株）ポーラ代表取締役社長  
（株）ポーラ・オルビスホールディングス 上席執行役員
- 末延則子  
ポーラ化成工業（株）取締役  
（株）ポーラ・オルビスホールディングス 執行役員
- 西野英美  
オルビス（株）執行役員
- 山口裕絵  
（株）DECENCIA 代表取締役社長
- 遠藤麻里子  
（株）ACRO 取締役執行役員



#### Q. 当社グループにおける女性活躍に対する考え方、風土について教えてください。

- ・ ポーラは歴史的に多くの女性のビジネスパートナーが組織リーダーとして事業を担ってきたこともあり、女性の能力に期待し可能性を信じる風土がある。30年以上前から女性管理職が存在し、新卒採用が男女均等にされてきた。
- ・ 役員候補者研修にも、例年女性が参加している。個性や感性を重んじるとトップがメッセージを発信していることも特徴的。
- ・ ターゲットである女性目線での商品企画やマーケティングなどで女性従業員の数は多い。ただ、グローバルでは美容業界のトップは女性が多いが、当社グループは部長職以上の女性比率が高いとは言えない。この課題は長期視点で取り組む必要性を強く感じる。

Q. グループ内でも国内の女性管理職比率は低い傾向。女性のキャリア形成に何か障壁はあるのでしょうか？

- ・ 能力が劣っているわけではなく、遠慮がちな面もあると思う。タフなタスクを経験する機会が少なく自信を持っていない人が多いことも一因かもしれない。
- ・ マミートラック※もあるのではないか。「彼女は育児中だから」と上司も気を使い、機会提供に至らないことも。会社の環境整備は課題だ。  
※ワーキングマザーが育児を優先させるためキャリアの一線から退くこと。
- ・ 能力に気づいていないことがあるのでは。能力開発の機会損失がないように、昇格選考よりも前の段階のアセスメントで従業員の能力を把握し、抜擢人事を増やすなどの工夫がサステナブルな女性登用につながる。

Q. 自身のキャリア構築にライフステージなどの壁はありましたか？

- ・ ライフステージの変化で何かをあきらめたことはなかった。仕事も育児も一緒にがんばろう、ビジネスパートナーも含めてそれが当たり前の企業文化。
- ・ 個人に期待して機会を与えてくれる風土があるので、挑戦できた。
- ・ 女性だからやりづらい、差別されているなどと感じたことはない。経営会議でもストレートに発言できている。
- ・ 社内結婚も多く、子どもが熱を出すとパパがお迎えに行くなどの光景も自然に見るので相互理解ができています。こういった細かな積み上げが風土を作っているのだと思う。
- ・ 若い頃からタフなタスクを与えられていた(笑)。自分のふがいなさや、悔しいと思う気持ちのほうに壁だったかも。でもそれが逆に挑戦心を湧き立たせてくれた。

Q. 今後、ダイバーシティを進めるためにやっていきたいことは？

- ・ 人を性別、年齢、国籍などで見ずに、会社への貢献度、意欲等でフラットに見てチャンスを与えたい。
- ・ 若手のうちから困難な業務の機会を与え、フォローして、成果をみんなで認めて、男女問わず自信をつけてもらいたい。
- ・ 我々自身がロールモデルとなることを心構えとして持ち、個を生かす企業理念や価値観を自ら発信する。
- ・ ポーラでは部長職の女性比率がここ数年で伸びており30%近い。女性管理職比率50%、女性役員比率50%もできるはず。女性が真に活躍できる場を創り、さらにダイバーシティを進めたい。



## リーダーシップと人材育成

### ポーラ・オルビスグループ人材育成の方針

ポーラ・オルビスグループでは、異なるコンセプト、販売チャネル、訴求性等を持つ10のブランドを展開しています。今後も環境変化とともに展開する事業・ブランドはより多様化していくことが見込まれる中、将来を洞察し多彩なブランドの成長を牽引できる人材がグループの成長には不可欠です。個性豊かなリーダー人材の創出へ向け、さまざまな取組みを進めています。

グループ理念において定義されたWayでは、グループ共通の価値観・行動指針を定めています。その中でも「美意識が高くチャーミングな人としてふるまう」にある”美意識”はグループ独自の行動様式として、他社に依存しない自分なりの見方や感受性を大切に、影響を与えていく力と定めています。こうした行動を高めていくために、グループ共通の行動様式となるコンピテンシー評価や次世代リーダー育成プログラムの展開など、理念の実現へ向けグループの人材一人ひとりの行動変革に取り組んでいます。

### ポーラ・オルビスグループ理念

#### Mission

使命・存在意義・目的

#### 感受性のスイッチを全開にする

湧きあがる好奇心。心に響く新たな出会いや発見。昨日とは違う世界の広がり。

冴えわたる感受性は、人生を変える。もっと楽しく、もっと心豊かに。

#### Vision

目指す企業像

ブランドひとつひとつの異なる個性を生かして、世界中の人々の人生を彩る企業グループ

#### Way

価値観・行動指針

- ▶ 美意識が高くチャーミングな人としてふるまう
- ▶ 誰よりも感受性と個性を磨き、発揮する
- ▶ 柔軟な心で変化と向き合い絶え間なく挑戦する
- ▶ 取り巻く環境を想う心を持つ
- ▶ 自立と協調を両立し、個人・集団として成長する

## コンピテンシーを活用したグループ全体の行動開発

ポーラ・オルビスグループでは、一人ひとりの行動変革を目的に、グループ社員共通の行動様式であるコンピテンシーを定めています。これは、理念の実現に向け、グループの人材が個性、完成を発揮し、変化に立ち向かうための新たな能力要件に基づいています。コンピテンシーという具体的行動特性を定義することにより、全従業員への浸透を図っています。

### 再構築したポーラ・オルビスグループ社員コンピテンシー

4つの指針	コンピテンシー
変化と向き合い挑戦する	ビジョン構築力
	変化対応力
	市場・環境洞察力
深く広く思考する	概念的思考力
	分析的思考力
個を磨き影響を与える	美意識
	対人影響力
組織の力を高める	育成風土の醸成
	多様な個人を尊重し活かす力

※コンピテンシーモデルは、コーン・フェリー・ジャパンの協力を得て設計しています。

## ポーラオルビスグループ横断 人材育成の体制

### 人材開発委員会

2019年よりグループの経営人材候補者づくりを効果的に進める仕組みとして人材開発委員会を始動させました。グループ各社の人事担当役員が委員として参画。委員会では、重要な15のキーポジションを定め、グループ全体から各ポジションの要件に合致する候補者を選定し、一人ひとりの課題に応じた育成計画策定から進捗のモニタリングまでを進めます。2年目となる2020年は、全3回の委員会を開催。候補者一人ひとりの専門性や職務経験、資質など個々の人物特性を多角的に見た議論を行い、ポジションごとの候補者選定を行いました。2019年から2020年の2年間をかけて、全15ポジションの候補者選定と個別育成計画策定の第1回を完了。取締役会へ候補者状況と育成計画の進捗を報告しました。今後も毎年委員会を実施し、継続的に候補者づくりを進めていきます。

### ポーラ・オルビスグループ人材開発体系

グループ全体を大局的視点で捉えられる人材をつくるために、組織の壁を越えて個人の意志で挑戦できる能力開発とキャリア形成機会の提供を目指しています。未来研究会やビジネス変革塾など、グループ全体から参加する次世代リーダー育成プログラムのほかに、一定条件を充たした人材がグループ内の希望会社・部署への異動にチャレンジできるFA制度や新規事業を従業員から公募するベンチャー制度等も展開。個々の意志や意欲に応える場づくりに取り組んでいます。

## ポーラ・オルビスグループ 次世代リーダー育成プログラム

次世代リーダー育成プログラムは、1.未来研究会(若手層対象)2.ビジネス変革塾(ミドル層対象)3.組織変革コーチング(新任執行役員層対象)の大きく3つで構成されています。2005年に未来研究会を立ち上げたのを皮切りに、3つのプログラム構成を構築し現在に至るまでカリキュラムを常に進化させながら継続して実施。これらプログラムの修了者は、全体で延べ300名以上におよび、ここから役員登用者も多く輩出しています。

	若手層	中堅層	管理職層	役員層
	幅広い業務・組織環境での経験機会	個々人のキャリアプラン、意欲に基づくグループ横断での活躍機会	グループ全体からの役員候補者、重要ポジション候補者の特定と育成のための配置・登用	
キャリア形成機会	<b>ローテーション</b> 「異職務」「異組織・事業」経験を30歳迄に最低2つ以上を目安に各社にて異動実行	<b>人材開発委員会</b> グループ内キーポジションに対する登用候補者選定と個別育成を実行候補者に対し、グループ横断での異動による幅広い職務経験、専門性深化、リーダー経験の機会等を個別に提供 <small>※委員会メンバー:HD・各社人事役員</small>		<b>役員対象アセスメント</b> 役員登用者に対するコンピテンシーおよびリーダーシップアセスメントの実施
	<b>グループFA制度・公募制度・ベンチャー制度</b> 【FA制度】一定条件(評価等)を満たした人材がグループ内の希望会社・部署への異動にチャレンジできる制度 【公募】グループ内の部署・プロジェクト・タスクフォースにて人材を募集。要件・選考をクリアした人材は会社を超えて参画・異動 【社内ベンチャー制度】グループ全従業員(個人・チームどちらも可)から新規事業を公募する制度			
能力開発	<b>未来研究会</b> 内容:実在するグループ内の課題を発見し、解決提案についてチームで取り組むアクションラーニング 期間:9カ月 アウトプット:チームによる経営陣への変革提案 人数:12名程度/年	<b>社外交流・派遣</b> 内容:未来研究会での学びを実践する多彩な機会の提供 例)グロービス通学、社会課題解決プロジェクト参加、他社交流研修等 対象:未来研究会修了生	<b>ビジネス変革塾</b> 内容:リーダーとしての課題発見力と変革実行力の強化、および自己研鑽による人間的成長促進 期間:9カ月 アウトプット:個人による経営陣への変革提案と実行 人数:5名程度/年	<b>組織変革コーチング</b> 内容:役員を対象に対人影響力向上と風土改革を目的とした行動観察コーチング 期間:7カ月 人数:3名程度/年
共通基盤	<b>グループ共通コンピテンシー評価</b>			
	<b>グループタレントマネジメントシステム</b> (個々人の能力・意欲・キャリアプラン情報のグループ全体での収集と活用)			

### 1. 未来研究会

20～30代の若手層を対象とし、毎年12名程度が参加する9カ月のプログラム。参加は原則、立候補による希望制をとっています。意欲ある若手人材が、グループの未来の姿を描き、課題発見と経営陣への解決策提案にチーム単位で取り組む内容です。

研修では、さまざまな分野で活躍するゲストをお招きしてのディスカッション、美術館でのアート・ワークショップなどさまざまなカリキュラムの体験を通じ未来を洞察する力、課題に気づく力を養います。2005年より開始し16期までが修了。修了者が立案した提案が、男性用化粧品ブランドの展開や個人起点での異動を実現するFA制度・公募制度といった人事施策のきっかけになるなど、グループの成長へ向けた活動に結びついています。

### 2. ビジネス変革塾

30～40代のミドル層を対象とし、毎年5名程度が参加する少数精鋭のプログラムです。毎年、グループに対し問題意識を持つ人材を自薦・他薦で広く募り、個人の方で自社を変革へ導くリーダー育成を目的としたカリキュラムです。具体的には、一人ひとりが自社の課題を発見し解決策までの立案を討議を重ねて策定していきます。組織内で長らく未着手になっている問題、環境変化により抜本的解決が求められる問題をあぶりだし、9カ月をかけて変革テーマを経営陣へ提言します。さらに研修では、さまざまな分野で活躍するゲストスピーカーや他社のミドルマネジメント層などをお招きし多くのディスカッション機会を設けることで、自分自身の価値観やリーダーとしての課題を明らかにしていきます。2007年より開始した本プログラムは、14期生まで82名が修了。このうち20名がグループ内の役員ポジションに登用されています。

### 3. 組織変革コーチング

2013年より開始した役員登用者に対し行うコーチングです。役員として多くの人を率い、変化に立ち向かう組織風土を醸成していくために、役員として重要なコンピテンシーの一つである「対人影響力」や「風土改革力」を高めることを狙いとして、毎年3名程度に対し実施しています。特徴は、コーチが定期的に会議や職場など対象者がリーダーシップを発揮する実際の場面へ帯同し行動観察を行うプロセスを組み込んでいる点です。周囲に対する発言、振る舞いなどを客観視して本人が目指すべきリーダー像とのギャップを明らかにしていく機会を作り、自己認識を深めるプログラムとしています。これにより、経営幹部としてよりよい経営判断を下し、組織へポジティブな変化を起こすための行動開発機会としています。

#### 人材育成に関する目標・実績

##### 経営人材候補の充足率

2029年目標	2020年実績
200%	70%





## 健康経営

### ポーラ・オルビスグループ 健康経営の方針

ポーラ・オルビスグループでは、健康がグループ理念で重要視している多様な個性・感受性を育み発揮するための源泉であると認識し、2017年にポーラ・オルビスグループ健康経営宣言を取締役会での決議を経て策定しました。

#### 「ポーラ・オルビスグループ健康経営宣言」

ポーラ・オルビスグループにおける「健康」は創業以来、お客さまに寄り添い、お客さまを想い、商品・サービスを提供してきた歴史を紡ぎ未来に向けて、感受性のスイッチを全開にし、常に新しい価値を生み出すための源泉です。  
従業員一人ひとりが健康であってこそ他者を思いやり、また自分らしく、彩りに満ちた人生を送ることができると考えています。  
ポーラ・オルビスグループでは、グループ理念を体現していくために従業員の心身の健康を経営の重要課題として位置づけ従業員とその家族とともに、健康づくりに取り組んでまいります。

### ポーラ・オルビスグループ 健康経営体制

当社人事担当役員を責任者とし、その管掌下に健康経営推進チームを立ち上げ、産業保健、健康保険組合、グループ各社の人事部門と連携しながら、グループ横断的な健康経営を推進しています。  
グループ健康管理センターでは、産業保健組織として従業員の健診情報を一元管理し、健康面のリスクマネジメントを行っています。健康経営活動に関する計画、施策の検討、評価改善は、グループの人事責任者や産業保健スタッフ・従業員の代表者などで構成する「グループ健康管理事業推進委員会」で行っています。また毎年1回、報告書を作成し、取締役への報告を行っています。



### 健康に関する目標・実績

#### 健康理由による退職者数

2029年目標

0名



## 健康経営優良法人

当社及びグループ会社では、2021年度の健康経営優良法人認定制度において、健康経営優良法人(大規模法人部門)の認定を受けております。同制度は、経済産業省が創設した制度で、地域の健康課題に即した取組みや日本健康会議が進める健康増進の取組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を表彰する制度です。

## 仕事との両立の取り組み

### ポーラ がん共生プログラム

ポーラでは、従業員とその家族および約3.5万人のビューティーディレクターを対象とした「がん共生プログラム」を開始しました。現在日本では2人に1人ががんに罹患するといわれており、支えあう身近な人を含めると、誰もが向き合わざるをえない病気です。ポーラでは「がんと共に生きる」ことにしっかり向き合い、一人ひとりが、かけがえのない存在として認め合う風土づくりと共に、さまざまなプログラムを展開していきます。



#### がんに対する理解を深める

がんと共に生きることが身近なことと理解し、がんと共に生きるために大切なこと(早期発見、治療環境、患者本人や家族の悩み、心構え)を深く学んでいきます。がん共生プログラムブック作成(がんを取り巻く基礎知識、がんと向き合う仲間の活躍・制度や仕組みの紹介)、がん共生プログラムサイトの作成、健康セミナーや勉強会の実施しています。

#### 安心してがんと向き合う

一人ひとりがかけがえのない存在として認め合う関係の中で、安心して治療や看護に専念できるよう、心のケアや不安要素の低減をサポートしています。

#### ビューティーディレクター向けサポート

人間ドック相当の総合健診補助制度(グランドオーナー※<sup>1</sup>対象)、がん検診補助・治療応援金・アピランスサポート補助・復帰祝い(ポーラ福祉共済事業団加入者)、資格・手当保証制度

※<sup>1</sup> グランドオーナー: 月商1000万以上の組織リーダー

#### 従業員向けサポート

傷病短時間勤務制度、傷病退職からのカムバック制度、時間単位有給休暇制度、フレックスタイム制、どこでもワーク(テレワーク)導入、介護関連制度(家族看護の場合)、傷病休職後の有休付与基準の緩和

#### 経験を大切に学ぶ

がんと向き合った経験そのものが貴重なものと捉え、会社全体が理解し、その経験を共有しあえる風土の発展に努めます。またその経験を社内に留めることなく、広く社会にも伝えていきます。NPOやさまざまな団体と連携した、がん患者支援活動や発信を行っています。がん経験社員・ビューティーディレクターのボランティア活動のバックアップも行っています。2019年はリレー・フォー・ライフのナショナルスポンサーとして参加しました。がん検診啓発を目的にしたブック(監修:公益財団法人日本対がん協会)を発行し、がん検診に対する理解を広く社会に発信していきます。

## 健康経営の主な取組み

当社グループの健康経営は、健康経営宣言の考え方のもと、「長期安定的な人的基盤の確保」、「従業員一人ひとりの意欲・個性の最大化」に貢献するための活動です。これらの目的を達成するために、現在は、2023年までの中長期の目標指標（エンゲージメント指標やプレゼンティズム指標、各種アウトカム指標等）を設定のうえ、毎年の活動及び活動毎の目標指標（アウトプット指標・パフォーマンス指標）を決定しています。上記に基づき、当社グループでは、特に以下の領域を中心に取り組んでおります。

### 女性の健康支援、ヘルスリテラシーの向上

多くの女性が活躍する当社グループでは、女性の健康に関するサポートや組織全体でのリテラシー向上への対応に注力しています。毎年の健康診断では、婦人科検診の補助充実により、80%近くの女性が婦人科検診を受診しています。また、グループ健康管理センターに、婦人科在籍の産業医・医師を配置し、女性特有の疾患や症状について身近に相談できる体制とし、全国の従業員が気軽に相談できるようにオンライン面談の導入や婦人科専用相談窓口（メール）も開設しています。今後、一人ひとりが心身の健康を保持し、自分らしく快適に働ける環境をつくるために、女性の健康をテーマにした対話型イベントやセミナーの開催のほか、2020年からは健康経営専用の動画ちゃんねる「ウェルネスカフェちゃんねる」を開設するなど、女性の健康に関して組織全体のリテラシーを高める活動をより一層推進していきます。



### 受動喫煙対策および卒煙支援の推進

当社グループでは、一人ひとりの健康で豊かな人生と美しい未来を目指し、煙のない就労環境を実現していくため、屋内完全禁煙化及び就業時間内の禁煙を方針として掲げ、オフィス環境の整備や喫煙や受動喫煙に対する啓蒙活動に取り組んでおります。2023年までに上記方針を達成していきます。また、環境面の整備とあわせて、喫煙者への卒煙支援についても健康保険組合と連携し、積極的に推進し、2029年までに喫煙率5.6%以下を目指します。

#### 目標

	2023年	2026年	2029年
喫煙率	11.5%	8.0%	5.6%

#### 実績

	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
喫煙率	21.5%	20.0%	18.3%	17.9%	16.2%	15.7%

### 健康診断に基づく事後措置の強化

従業員が健康を保持することは、長期的な成長と安定的な組織運営に不可欠な取り組みです。当社グループでは、従業員の健診情報を一元的に管理し、統一的なリスク判定基準のもとで、グループ健康管理センターが横断的に事後措置を実施しております。（一部事業所を除く）特に健康リスクが高い従業員に対しては、当社の産業医・医師との対面またはオンライン面談、保健師等の保健指導等を実施し、重症化する前に医療機関への受診を促し、早期の治療開始、生活習慣の改善をサポートしています。その結果、ハイリスク層の健診後の事後措置対応（医療機関受診割合）は70%まで上昇しており、将来的には100%を目指します。

## メンタルヘルス不調リスクへの対応

---

コロナ禍による働き方や生活スタイルの急速な変化を受け、メンタルヘルス不調のリスクが高まっており、当社グループでは、メンタルヘルス不調の未然防止及び早期対応に注力しています。環境面では社内外に相談窓口を設置するとともに、2018年からは、グループ健康管理センターに心理職専門スタッフを配置し、メンタル不調者に寄り添いながら、改善に向けた支援を行っています。また、未然防止のため、職場環境の改善や管理職層に対するラインケア教育を定期的を実施するほか、グループ健康管理センターからセルフケアに関する情報提供を行っています。

### 心理職専門スタッフの配置

臨床心理士や精神保健福祉士などの高度な専門性と経験をもつ専門スタッフをグループの健康管理センターに配置し、従業員から、こころの健康に関して不調や不安の申し出があった場合はもちろん、ストレスチェック等で高ストレス判定された場合のカウンセリング面談や、メンタルヘルス不調休職からの職場復帰時のアセスメント面談など、様々な場面で対応しています。

### 外部相談窓口（EAPサービス）

事業場外に24時間365日対応のメンタルヘルス不調のセルフケア窓口を設置しており、完全匿名で専門スタッフが対応しています。

## 全社的な健康増進活動の推進

---

当社グループでは、健康と向き合い、また健康行動を実践できるイベントを定期的で開催しています。毎年のウォーキングイベントでは、個人及びチームで多くのエントリーがあり、イベント期間内は順位を競い合うなど盛り上がりを見せています。2021年は参加者の歩数に応じて寄付を行うなどの取り組みを行っています。

また、在宅勤務が普及したことで運動機会が減少したことに伴い、オンライントレーニング動画を配信し、運動習慣の定着促進を図っています。

社員食堂がある事業所では、食生活を通じて、従業員の健康増進を図るため、ヘルシー・メニューの提供を行っています。その代表的なメニューが、2007年秋から継続的に実施している「TABLE FOR TWO (TFT)」です。TFTは、ヘルシー・メニューを注文すると1食につき20円がアフリカなどの子どもたちの学校給食費として寄付される、開発途上国の飢餓と先進国の肥満や生活習慣病の解消に同時に取組む日本発の社会貢献運動です。厚生労働省「日本人の食事摂取基準」に則りカロリーが730kcal（680～800kcal）程度であること、栄養バランスが適正、野菜が多めなことが条件とされています。