



## 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。

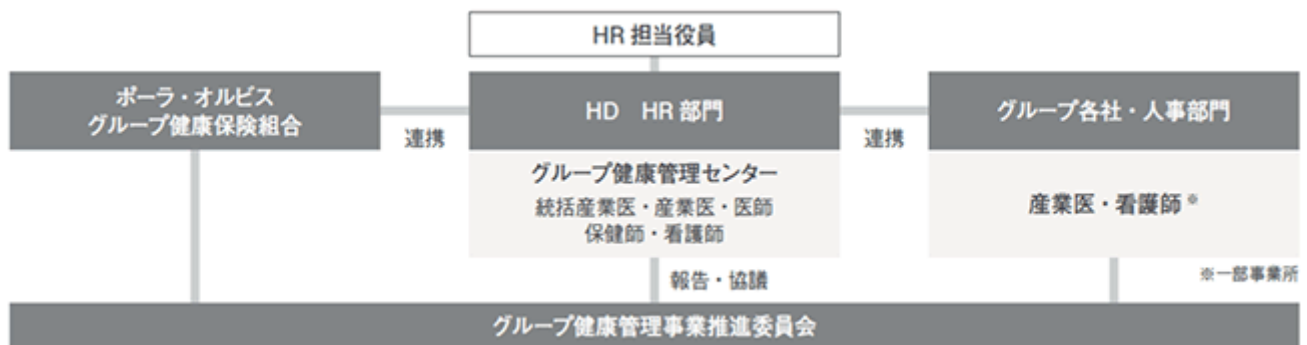
従業員一人ひとりが健康であってこそ他者を思いやり、また自分らしく、彩りに満ちた人生を送ることができると考えています。

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。



## 健康に関する目標と実績

### 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41,000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で理解し、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※1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

※1 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イズム指標、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年秋から社員食堂を持つ事業所で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り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。

