

企業名	企業概要	女性従業員の割合	婦人科検診受診率	育児休業からの復帰率	取り組み内容
日本中央競馬会(JRA)	競馬の開催を通じて夢と感動をお客様に提供する企業として、将来にわたって競馬という素晴らしいエンターテインメントを提供できるよう、「少子化・高齢化」という日本全体が抱えている課題へ取り組んでいる。それぞれの部署において、競馬産業の各分野における将来の担い手を如何に確保していくのか、幅広くこの課題に対する問題意識を持ちながら、女性従業員の健康に関してもより一層取り組んでいく必要があるものと捉え	24%	50%	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>・婦人科検診受診の推進 健康保険組合が費用を全額補助し、積極的に促進している。婦人科検診の循環バスを活用し、受診がしやすい環境も整えている。</li> <li>・健康保険組合における女性の健康セミナーの開催女性従業員をターゲットに2～30名程度の出席者に対して外部の専門家によるセミナーを実施している。</li> </ul>
JRAファシリティーズ株式会社	競馬場・WINS等の設計監理・施設保守から環境マネジメント、競走馬の飼糧提供まで幅広い事業を展開し、様々なシーンで「競馬」をサポートしている。平成19年に関連異業種の4社合併統合し事業を展開する。今後も女性、男性にとらわれず、優秀な人材を雇用するべく、女性従業員の健康にも取り組んでいく方針である。	14%	80%	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>・婦人科検診受診の推進 健康保険組合が費用を全額補助し、積極的に促進している。子宮頸がん、乳がん検診の受診率は非常に高い水準(約80%)となっている。</li> <li>・アットホームな企業風土事業内容に大きな変動がなく、小規模な事業所規模であることから継続勤務が可能となっております。女性従業員の中途退職率は低く、育児休業からの復帰率も100%と高い数値となっている。</li> <li>・小学校卒業までの部分休業中学入学前までの部分休業を認めており、フレキシブルに対応している。</li> </ul>
ソニー株式会社	ソニーでは、創業以来大切にしてきた「Diversity & Inclusion～多様な価値観が未来をつくる 一人ひとりの違いや価値観を個性として尊重し、相互に意見をぶつけあい新しいものを生み出す力にすること、そしてその力をビジネスの成長・発展へと結びつけていく～」という理念に基づいた企業風土がある。さまざまなバックグラウンドや経験を持つ、個性豊かな社員が、夢と好奇心を持って、「クリエイティビティとテクノロジーの力で、世界を感動で満たす」べく、新たな顧客価値を生み出すことへの挑戦を続けている。ソニーは、社員一人ひとりの成長が企業の成長につながると信じており、社員それぞれのライフスタイルに応じて能力を最大限に発揮できるよう、仕事と家庭生活の両立を重視しており、男女共に取得可能な柔軟な両立支援制度の導入と職場の環境整備を	22%	NA	97%	<ul style="list-style-type: none"> <li>・婦人科検診受診の推進 費用を全額補助し、積極的に促進している。女性特有のがんの医療費分析なども行っている。</li> <li>・女性の健康に関する各種講演会の開催している</li> <li>「働く世代のがん対策～がんにならないために、がんと歩むために～」</li> <li>「女性とがん～ライフステージからみた女性の健康法～」</li> <li>「女性の健康週間」における乳がん啓発イベントへの招待券をプレゼント</li> </ul>
大塚ホールディングス株式会社	トータルヘルスケアカンパニーとして、人々の健康を身体全体で考え、疾病の治癒から日々の健康増進までを目指し事業展開している。医療関連事業およびニュートラシューティカルズ関連事業を両輪とし、世界の人々の健康に貢献する革新的な製品を創造することを目的としている。医薬品・臨床検査・医療機器・食料品・化粧品品の製造、製造販売を主業務としており、15の支店、54か所の出張所、研究部門は5か所、工場は7か所で構成される。エクオールといった更年期症状治療に有用な製品を製造・販売しており、女性の健康にも十分力を入れている。社員女性の健康増進にも余念がない。	22%	85%	96%	<ul style="list-style-type: none"> <li>・健康セミナーの実施 健康セミナーを各支店・営業所で実施し、社員やその家族に対して情報を提供する。女性社員が自分自身だけでなく、男性社員や家族・同僚に対しても注意すべき事項を学ぶことができる。管理職の参加も多く、男性管理職の女性特有の疾病・健康状態への理解も、半数程度は得られるようになってきている。</li> <li>・健康管理室のホームページにて女性特有の病気に対しての情報を掲載している。</li> <li>・本来喪失する使わなかった有給休暇を積み立てて、傷病や育児など、一定の理由の際に利用可能としている。女性疾患・更年期障害・不妊治療などもこれに追加された。・人間ドックの費用を全額補助(ただし年齢・金額・時期の限定はあり)、胃がん・女性疾患の検診は無料としている。</li> </ul>
キリンホールディングス株式会社	「『飲みもの』を進化させることで、『みんなの日常』をあたらしくしていく」をモットーに、商品やサービスを通じてあたらしい驚きや発見を提供することを理念としている。あたらしい飲料文化をお客様と共に創り、人と社会に、もっと元気と調いをひろげていくことが使命である。日本を一番元気にする、飲料のリーディングカンパニーになることを目標としている。女性社員の配置は、バックオフィス、営業担当、製造所などが主であるが、社員の元気も大切にしており、女性社員の健康増進についても以前より取り組んできた。	28%	20%	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>・健診受診の推進 健康保険組合が費用を補助し、自己負担はなし。</li> <li>・不妊治療に執行年次有給休暇の利用を可能としている。</li> <li>・妊娠中の女性社員に対して業務上の配慮(フレックス勤務など)を行っている。</li> <li>・女性社員については一定期間女性のリーダーをつけ、キャリアの相談などができるよう配慮し好評を得ている。</li> </ul>
株式会社ポーラ・オルビスホールディングス	精神的にも文化的にも「きれい」で「満たされた」日々を送るために大きな役割を担う化粧を通じ、美しく豊かな社会づくりをサポートする企業である。「女性の健康支援」をグループ健康経営の重要課題として、さまざまなプログラムで「女性の働く」を支援している。	80%	70%	96%	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「カフェテリア」制度による女性の「働く」を支援ひとりひとりの女性の「働く」をサポートするために、婦人科検診、乳がん検診、子宮頸がんワクチン接種や妊娠、育児などさまざまなシーンで利用できる独自の福利厚生カフェテリア制度を運用している。</li> <li>・「女性の健康支援体制」の強化大学病院の婦人科専門医が月に5回健康管理センターに来所し、健康診断や検診結果の確認、指導をしている。また、女性の心理職専門スタッフが月に2回メンタルヘルス不調者の対応をしている。</li> <li>・「がん共生プログラム」①がんへの理解を深め、②安心してがんに向き合い、③経験を大切に学び合うことを可能にするため、がんに罹患した女性の勤務時間の工夫やカムバック制度を開始した。</li> </ul>
テルモ株式会社	医療の分野において価値ある商品とサービスを提供し、医療を支える人・受ける人の双方の信頼に応え、社会に貢献している。医療系精密機器業であり技術系専門職や生産ラインの専門職など男性従業員が多数を占めているが、2011年度から「女性活躍」を推進し、営業職や企画職を中心に女性従業員の割合が年々増えている。	14%	60%	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の健康を考えるセミナーの開催女性のライフステージにおいて訪れる様々な心身の変化を「知る」ことで、仕事への向き合い方やセルフマネジメントの仕方を学び、生き生きとしたキャリア形成をサポートしている。</li> <li>・婦人科がん検診受診率向上の取り組み例年の検診時期前に、受診啓発を目的としたセミナーを開催している。費用面では健康保険組合によるがん検診費用を全額補助している。</li> <li>・「WEBウォーキング大会」の開催「健康管理」の一環で行う社内イベントで、専用のWebページにウォーキングの歩数を入力することなどで、一定の「ポイント」を獲得し、さまざまなプレゼントを付与しており、健康意識の高い50歳から60歳の従業員に好評である。</li> </ul>
●●●株式会社	金融・資本市場を通じて社会および経済の発展に貢献している。企業理念の1つとして「人材の重視」を挙げており、経営戦略の中で「すべての社員がモチベーション高く働き続けることが出来る環境整備を進めること」を掲げている。女性が結婚・出産後も働き続けられるよう育児支援制度など職場環境の整備に取り組む「女性活躍推進チーム」を立ち上げ、社員一人ひとりの多様な働き方を実現するための様々な選択肢を用意して	41%	86%	92%	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人事担当役員にチーフヘルスオフィシャル(CHO)を選任し、人事部と健保と医務室が一体となり、会社全体として健康増進を進めている。また健康経営推進会議を年に4回開催している。</li> <li>・復職率を高めるための工夫として、自宅から閲覧可能な社内サイトに掲示板を作り、産休および育児所得者同士が連絡を取り合えるようなサービスを提供している。</li> <li>・月経による体調不良のほか、不妊治療、更年期による体調不良の際に取得できる休暇制度を新設した。</li> </ul>
日本航空株式会社	定期航空運送事業及び不定期航空運送事業を通して、企業価値を高め、社会の進歩発展に貢献している。企業理念の冒頭に「全社員の物心両面の幸福を追求する」と掲げ、JALグループ全体での健康経営施策「JAL Wellness 2020」(2017-2020年の4か年計画)の重点施策の一つに「女性の健康」を設定し、女性の健康づくりに積極的に取り組んでいる。	50%	60%	80%	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2017年4月に全グループ社員に対して、小冊子「JAL Wellness 2020」MY BOOKを配布している。</li> <li>・「女性の健康」を更に進めていくため、MY BOOKの別冊として女性の健康に特化した小冊子「Women's Health guide」を2018年3月に作成し、グループ内全女性社員および女性家族に配布している。(男性希望者にも配布)</li> <li>・女性の健康に関する社内外セミナーへの参加・社内e-learningにて全社員対象に女性の健康を学習(クイズ形式)している。</li> <li>・新入社員教育にて女性の健康を含む健康講座を実施している。</li> </ul>