

労働政策フォーラム 労働と健康

健康でいきいきした職場づくり から始める健康経営

株式会社富士通ゼネラル

健康経営推進部 佐藤 光弘

FUJITSU GENERAL

自己紹介

◆ 略 歴 ◆

- 1984年 富士通株式会社 入社 (人事・給与・福利厚生・健康管理等担当)
- 1999年 株式会社沖縄富士通システムエンジニアリング 総務課長
- 2004年 富士通株式会社 人事勤労部 担当部長 (システムエンジニア担当)
- 2008年 富士通株式会社 健康推進統括部 事業推進部長
- 2009年 " 健康推進本部 健康事業推進統括部長
- 2012年 東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野及び公益財団法人日本生産性本部
協同設立「健康いきいきづくりフォーラム」設立準備会メンバー
- 2013年 富士通株式会社 健康推進本部 健康事業推進統括部長
兼グループ企業健康支援センター長 兼メンタルヘルスサービスセンター長
- 2016年 株式会社富士通ゼネラル 人材開発部 主席部長 (制度改革プロジェクト)
兼 富士通株式会社 健康推進本部員 (健康経営担当)
- 2017年 株式会社富士通ゼネラル 健康経営推進室長 兼 人事統括部 主席部長
- 2020年 " 健康経営推進部長 兼 人事統括部 主席部長



【社外委員】

- 2019年10月～ 一般社団法人 社会的健康戦略研究所 理事
- 2020年 4月～ 経済産業省、日本規格協会、「高齢化社会対応標準化 国内委員会」委員
- 2021年 9月～ 川崎市高津区 健康づくり推進連絡会 委員
- 2022年 7月～ (公) 日本生産性本部 健康いきいき職場づくりフォーラム ステアリング・コミティ委員



【健康経営実践レポート発行 - 認定番号 EX2901821】

当社グループ概要 (2022年3月時点)

【創 立】 1936年 【資本金】 181億2,444万円

【従業員】 連結：8,398名

【事業内容】 空調機、情報通信システム、電子デバイス

【開発拠点】 日本（川崎）、タイ、中国（上海）、欧州（ドイツ）、
米国（テキサス、カリフォルニア）

【営業拠点】 国内：36箇所 海外：販売子会社17社

【工 場】

富士通将軍（上海）有限公司

（中国・上海市）

富士通将軍中央空調（無錫）有限公司 [FGCA]

（中国・無錫市）

Fujitsu General (Thailand) Co., Ltd.

（タイ・レムチャバン市）

FGA (Thailand) Co., Ltd.

（タイ・レムチャバン市）

江蘇富天江電子電器有限公司 [FGLS]

（中国・靖江市）

TCFG Compressor (Thailand) Co., Ltd.〔持分法適用会社〕

（タイ・レムチャバン市）

株式会社富士通ゼネラルエレクトロニクス[FGEL]

（岩手県一関市）

株式会社富士エコサイクル

（静岡県浜松市）

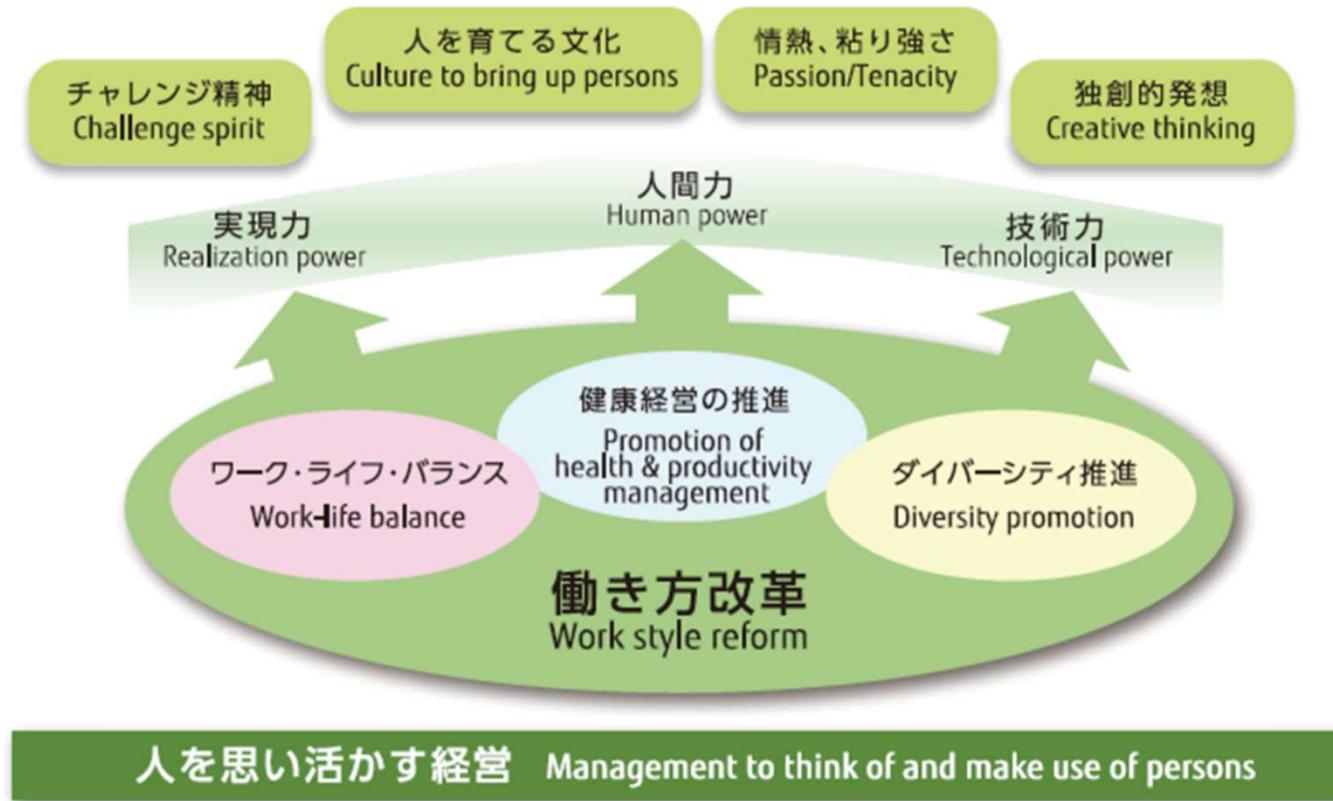


Agenda

健康でいきいきした職場づくり から始める健康経営

- I. “健康いきいき職場づくり”の始まり
- II. 企業理念実現に向けての健康経営

健康でいきいきした職場づくりのために



当社が目指す「人を思い活かす経営」の実現のため、
『健康経営』を戦略的に取り組む。

健康経営の取組みに至った経緯

- 2016年 人事制度改革検討会の経営幹部へ報告
社員一人ひとりが **“いきいきと働ける環境が必要”** するための
制度・組織・意識改革を **“今、しなければいけない。”**
→ **“人を思い活かす経営に向けて”働き方の意識改革・健康の意識改革が必須。**
 - 2017年 ストレスチェック組織評価・社員満足度調査分析
 - ・社長直下の組織として**“健康経営推進室”**新設 健康経営スタート！
経営方針：**“人を思い活かす経営”**の実現に向けて
 - ・**「社長がCHO（健康経営最高責任者）に就任」**
 - ・健康白書社外公開（健康宣言・推進体制等）
 - ・健康経営推進室・産業保健スタッフ増強開始
 - ・健康経営施策の開始
- 健康いきいきワールドカフェ、管理監督者研修・全員健康面談
各種健康イベント、秋の園遊会開催など

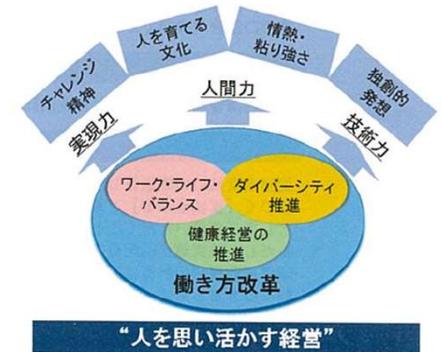


■“人を思い活かす経営”の推進強化

当社は“人を思い活かす経営”の推進強化の一環として、本年4月に「健康経営推進室」を設置しました。

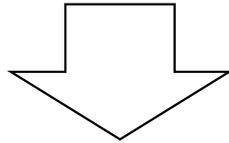
従来から取り組んでいる労働時間短縮によるワーク・ライフ・バランスの実現やダイバーシティ推進などに加え、いきいきした職場づくりに向けた健康施策を強化していきます。

当社は従業員の健康は会社の財産であるという観点から、今後も働き方の改革を推進し、人への投資を通じた企業価値向上にも努めてまいります。



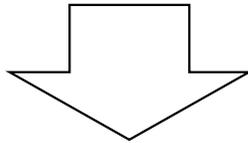
安全配慮義務から、そして今

安全配慮義務



- ① 労働時間・勤務状況の把握
- ② 健康診断や日常の観察に基づく心身の健康状態の管理
- ③ 適正な労働条件の把握
- ④ 労働時間・業務軽減措置 など

職場環境配慮義務



セクシャルハラスメントの事例

セクシャルハラスメントの防止、事実調査や従業員への教育といった、事後の対応を求められる

“いきいきした職場づくり”

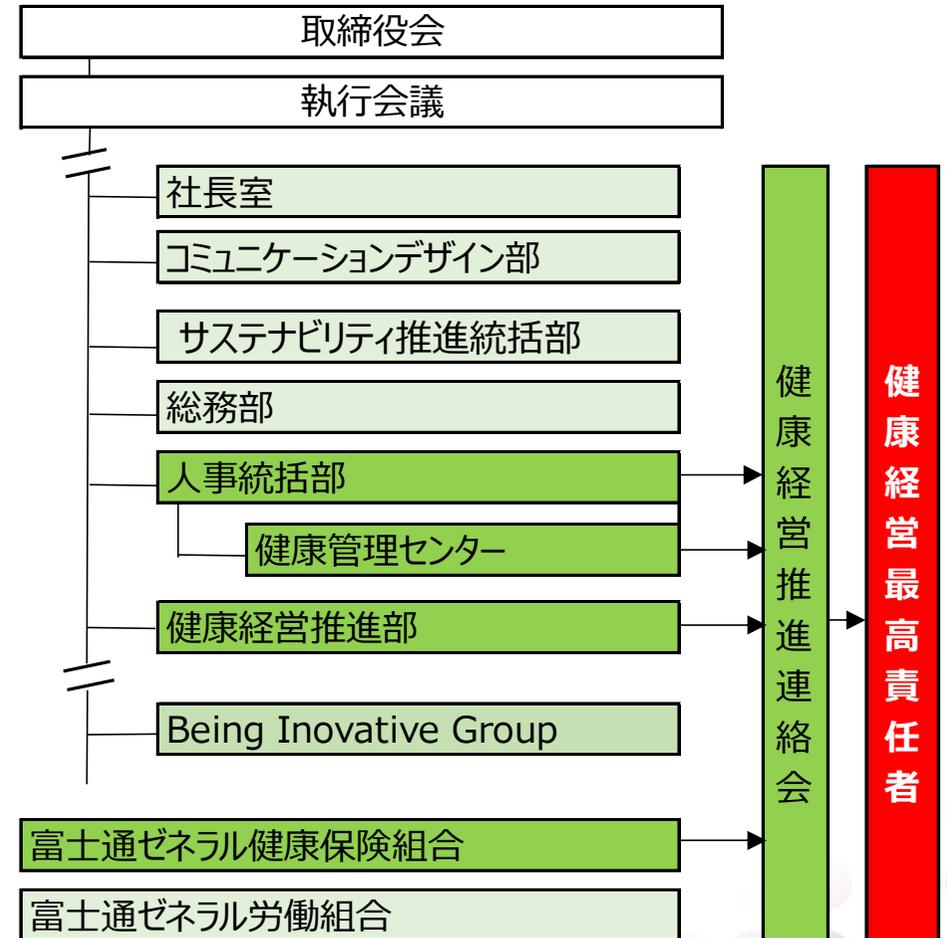
社員が最高のパフォーマンスが発揮できる職場にするためには、幸福感や楽しさ、インスピレーションをもたらす職場環境をデザインしなければならない。→健康デザインセンターから情報発信

富士通ゼネラルの健康経営推進体制

**事業の持続的成長の実現に向け、
戦略的に健康施策を実現すること。**

中期経営計画として掲げられた“人を思い活かす経営”の推進強化のために、「働きやすい、働きがいがある職場」、「社員全体の意欲・総合力の向上」に向け、“健康でいきいきした職場づくり”に向けて取り組んでいく。

そのために、社員の健康は経営の貴重な財産であることを明確にし、社内資源である「人事統括部」「健康管理センター」「健康経営推進部」「安全衛生委員会」等と連携し、“健康でいきいきした職場づくり”という目標を共有し、活動していく。



健康経営の具体的取り組み

- 1) 産業保健体制強化（産業医・看護職など）
- 2) 全社員健康面談
- 3) 定期健康診断の実施率向上
- 4) ストレスチェックの活用
- 5) 生活習慣病対策
- 6) 卒煙 & 受動喫煙対策
- 7) ウォーキングラリー（独自アプリ開発）
- 8) 食生活改善（食育マルシェ）
- 9) 各種研修・教育（健保・労組連携）
- 10) 健康デザインセンターの設立
- 11) ワークショップ（ワールドカフェ）の開発実践



神奈川県「マイME-BYOカルテ」
企業対抗ウォーキング 表彰式



川崎フロンターレ観戦ツアー



よみうり 園遊会

当社における全社員健康面談の効果・機能



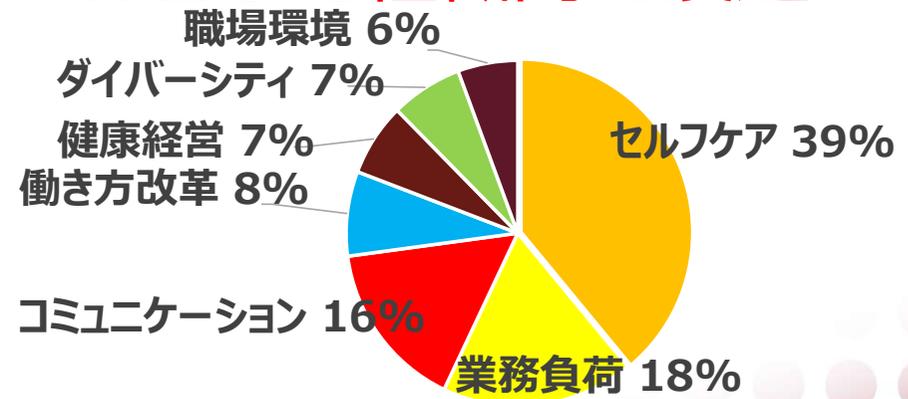
全社員健康面談

「健康重視の風土づくり」に向けて→安全・安心な組織風土

健診結果に関わらず、全員を**就業時間中**に順番に呼び出す
(後ろ向きな理由ではなく、全員が対象)

医療職面談の場で「**健康を語る**こと」は
自然な当たり前のこととして**組織内で浸透**

健康面談での話題



心理的安全性に向けた、具体的な取り組み

主な実施内容	目的	実施期間・対象者
医療職による全員面談 (産業医・産業看護職)	安心できる職場づくり 会社で安心して相談する人・場所・空間がある。	2017年12～ (本社、国内各地方拠点)
管理監督者研修 (労働衛生コンサルタント)	マネジメント力向上 社員の目配り、気配りを創る(増やす)。	2017年11月～
傾聴・褒め方研修 (臨床心理士)	マネジメント力向上 安心して、相談できる、上司(管理職)の育成する。	2018年6月～
職場行事開催の拡大 (従業員慰安行事等)	職場の一体感の醸成 社員・家族に対して、日頃の感謝の気持ちを表す。	2017年4月～ スポーツ観戦などの職場行事定期開催 2022年11月 園遊会 従業員・家族 約1,000名
経営トップ健康 ミーティング (経営者・産業医)	社員・組織の健康情報共有 社員の生の声を、医療職の立場から伝える。	2017年10月～ 社長・副社長・人事統括部 産業医・労働衛生コンサルタント
健康いきいきワールドカフェ(AIを活用したワークショップ) 自社開発	ポジティブ発想・忌憚ない会話醸成 ワークショップメンバー全員が発言して全員が共感する場を体験する。	2017年6月～ 一般社員 373名 76グループ 空調機部門・情報通信部門 ※市民。学生向けに健康経営に普及活動で実施

CONFIDENTIAL

職場活性化プログラム

富士通ゼネラルグループ園遊会 開催！



I. 実施概要

1. 実施日 2022年11月12日（土）10:00～20:30（当社受付時間 9:30～16:00）
2. 会場 よみうりランド 東京都稲城市
3. 対象 富士通ゼネラルグループ 関東地区勤務従業員 2,113名
（内訳 関東地区社員 1,965名、FGOT 88名、ハートウェア 46名、
関東外事業所希望者 14名）
4. 主なイベント
 - ・午前の部 11:30～ セレモニー（会社代表・労組挨拶、じゃんけん大会、抽選会）
 - ・午後の部 14:30～ 演奏会（川崎市合唱団発表、東京フィル 演奏会）
 - ・スタンプラリー（園内ウォーキング）、手作り体験教室
5. 主な特典 入園料無料、ワンデーパス・乗り物チケット割引
6. その他特典 よみうりランド内「湯の丘」、「HANA・BIYORI」割引
7. 共通イベント ジュエルミネーション（開催期間）



よみうりランド

健康デザインセンター設立

健康宣言のメッセージから、この空間が生まれました。

健康でいきいきとした職場づくりを目指す企業として、「安心して相談できる空間」と「健康行動を自ら体感できる空間」さらに新たな「リフレッシュワーキングの空間」を創り、人が“集まる” “つながる” コミュニティーの場を設けて、情報発信ができる施設。

Active Zone



Health Care Zone



Design Working Zone



Relax Zone



エリアごとにコンセプトを設けています

いきいきとした職場を目指した、心理的安全性確保

働く人が元々持つポジティブな側面（やりがい、誇り）に注目した職場環境づくりの考え方で、
職場のコミュニケーションを良好にし、ポジティブな雰囲気を作り上げ、メンタル不調が起きにくい環境をつくる。

◆安心して相談できる環境づくり

全社員健康面談

◆心理的安全性・ピアラーニングの体験

健康いきいきワールドカフェ

将来を考えるワールドカフェ

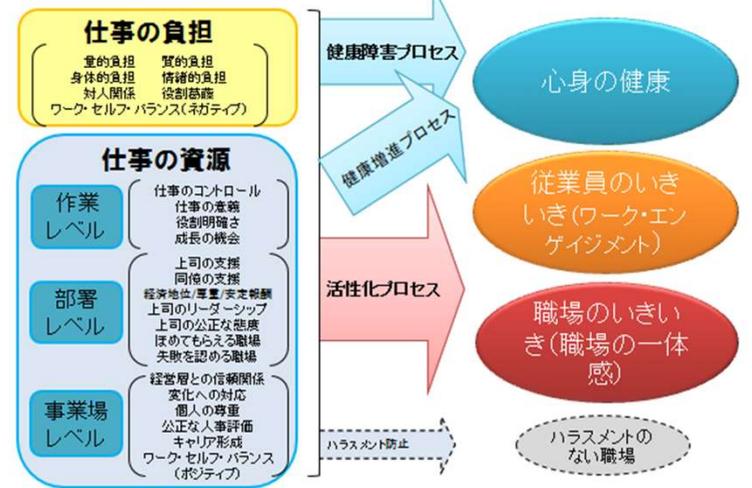
社会課題解決ワールドカフェ

◆コミュニティ・サードプレイス、きずなの創造

職場行事・健康イベントの開催

(スポーツ観戦、園遊会・家族向けのイベント・健康デザインセンター等)

「健康いきいき職場づくり」は
 職場の社会心理的「資源」を高めることから



ストレスチェックの組織評価説明会 (経営連絡会議フィードバック)



CONFIDENTIAL

ストレスチェックの結果と健康リスクについて

➤ ストレスチェックの結果について

当社で実施しているストレスチェックは、旧労働省の研究班が作成した、「職業性ストレス簡易調査票」をベースに質問を構成しています(57項目+20項目)。※富士通グループ共通項目
よって名前の通り、

“職業性”の質問のため、プライベートなどの要因は反映していません。

個々人の結果はシステムで受検していただいた際にシステム画面に表示されます。

一方、社員の皆さんの結果をまとめて10人以上の組織単位で組織としてのストレス状態を評価できる調査になっています。

➤ 組織の評価と健康リスクについて

職業性ストレス簡易調査票での組織評価は質問項目のいくつかを抜粋して組織のストレス状態を示す「健康リスク」として評価をします。健康リスクは、集団の仕事のストレス要因が、どの程度社員の健康に影響を与える可能性があるかの目安となるものです。

研究班では「100」を全国平均とし、一般的に120点を超えると要注意で、何らかの対策を講じることが良いとされています。例えば健康リスク120は、社員のストレス反応(ゆううつや不安)、医療費、疾病休業が通常の20%増しと予想される状態ということです。

対策によって健康リスクを100(平均程度)あるいはさらに改善できれば、従業員、事業所および健康保険組合にとって大きな利益があると予想されます。

※健康リスクが150を越えた組織は健康問題が顕在化している例が多く、早急な改善が必要と思われます。

参考URL : <http://mental.m.u-tokyo.ac.jp/jstress/hanteizu/>

ワークエンゲージメントとは？

- ① 仕事に誇り・やりがい (熱意)
- ② 仕事に熱心に取り組む (没頭)
- ③ 仕事から活力を得ていきいきとしている (活力)



- ワーク・エンゲイジメント ≠ 会社への忠誠心
- ワーク・エンゲイジメント ⇔ バーン・アウト (燃え尽き症候群)

※オランダ心理学者 シャウフェリ氏提唱の概念

※ワーカホリズム (仕事中毒) : " I have to work " やらされ感

ワーク・エンゲイジメント : " I want to work " 仕事を楽しんでいる



コロナ渦におけるワークエンゲージメントを改善するには…



頑張れば報われる職場
(感謝の気持ち、労い)



周囲の支援の活用 (手助け)



気晴らしにリカバリー



職場の管理者は、「休むことも仕事」と考える

気晴らしやリカバリーを促す
支援を大切にする



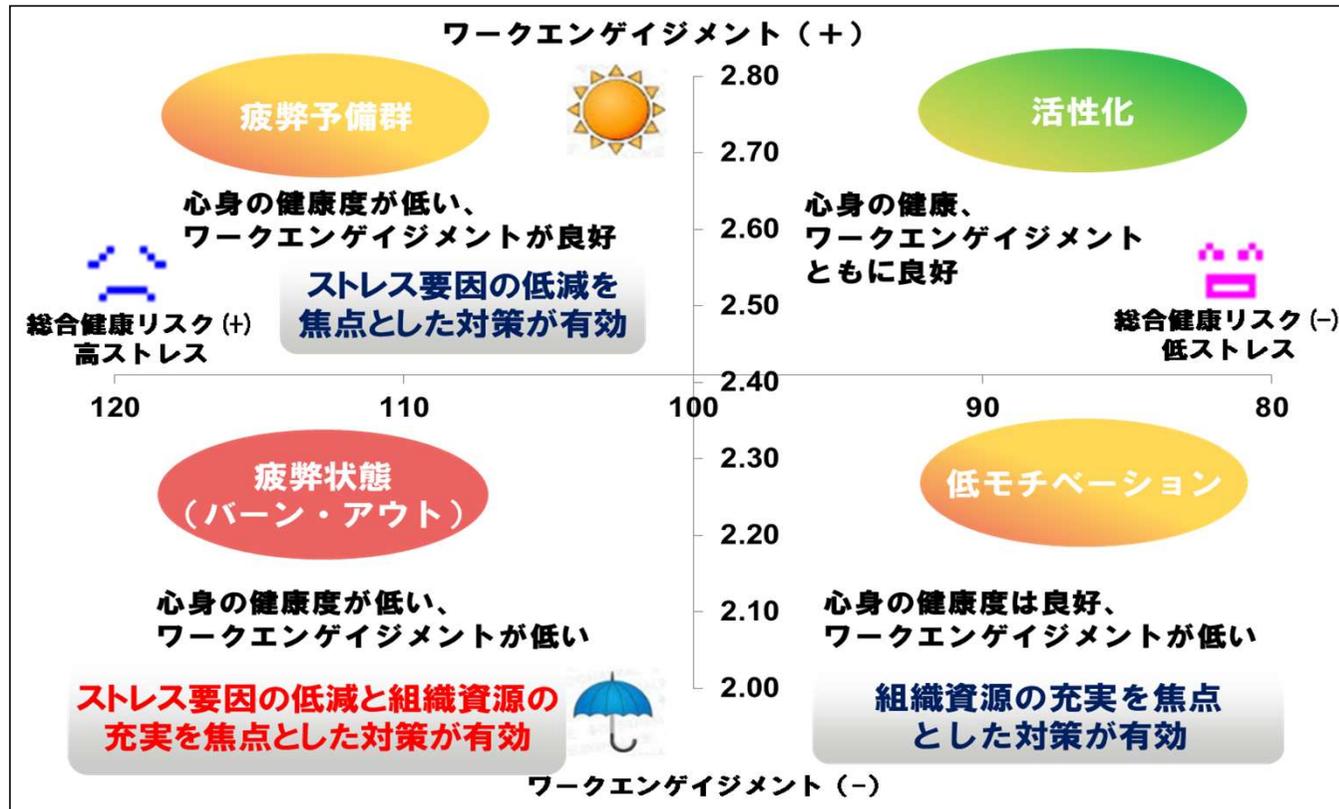
CONFIDENTIAL

2021/3/1【会員限定ブログ】コロナ禍における健康いきいき：ワーク・エンゲイジメントを高める3つのポイント
執筆：島津 明人氏（慶應義塾大学 総合政策学部 教授）

ストレスチェック組織評価

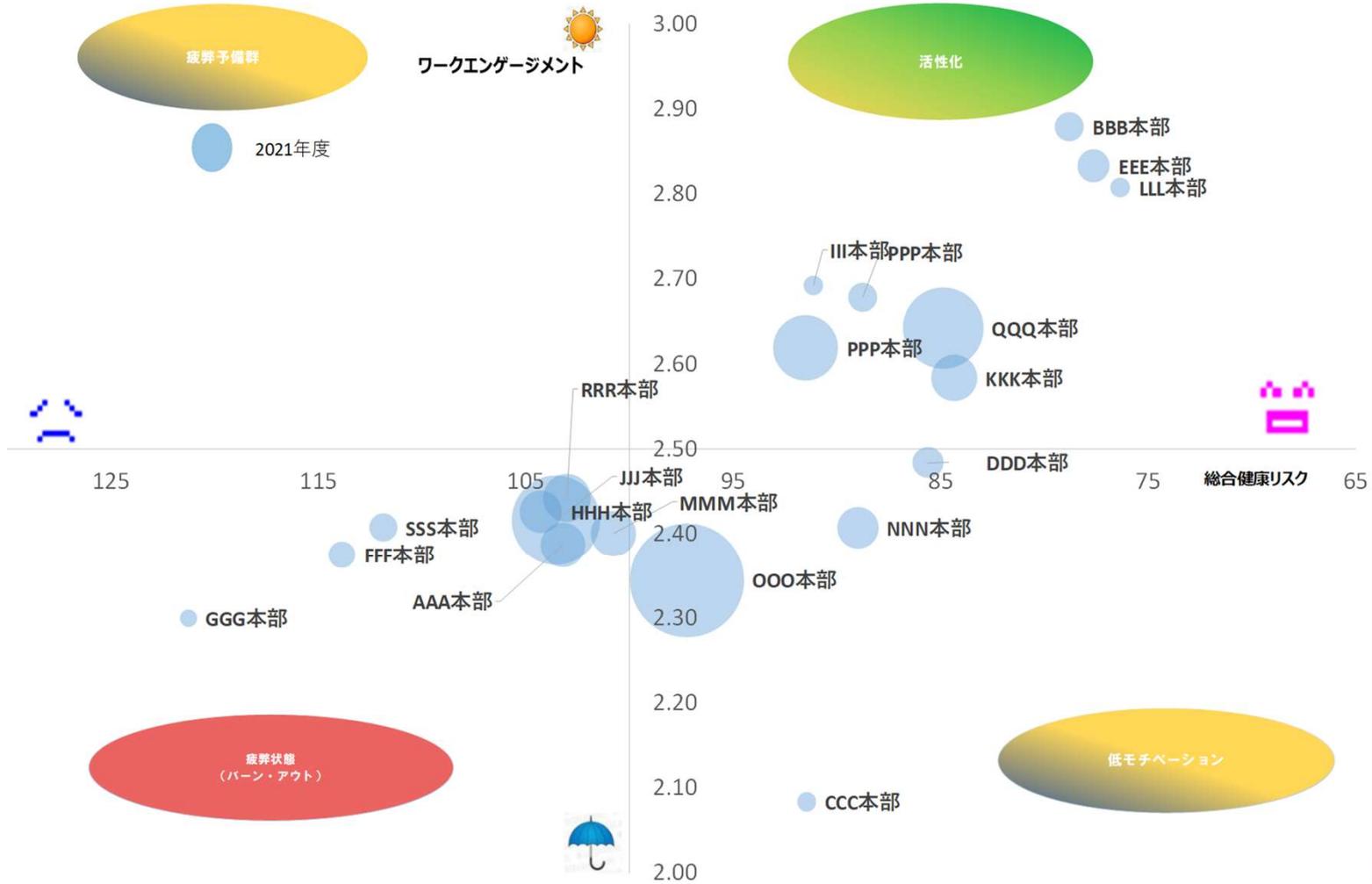
（総合健康リスクとワークエンゲイジメントの経年変化）」

◆ 集団（組織）の状態を4つに分類し、独自に評価している。



組織分析

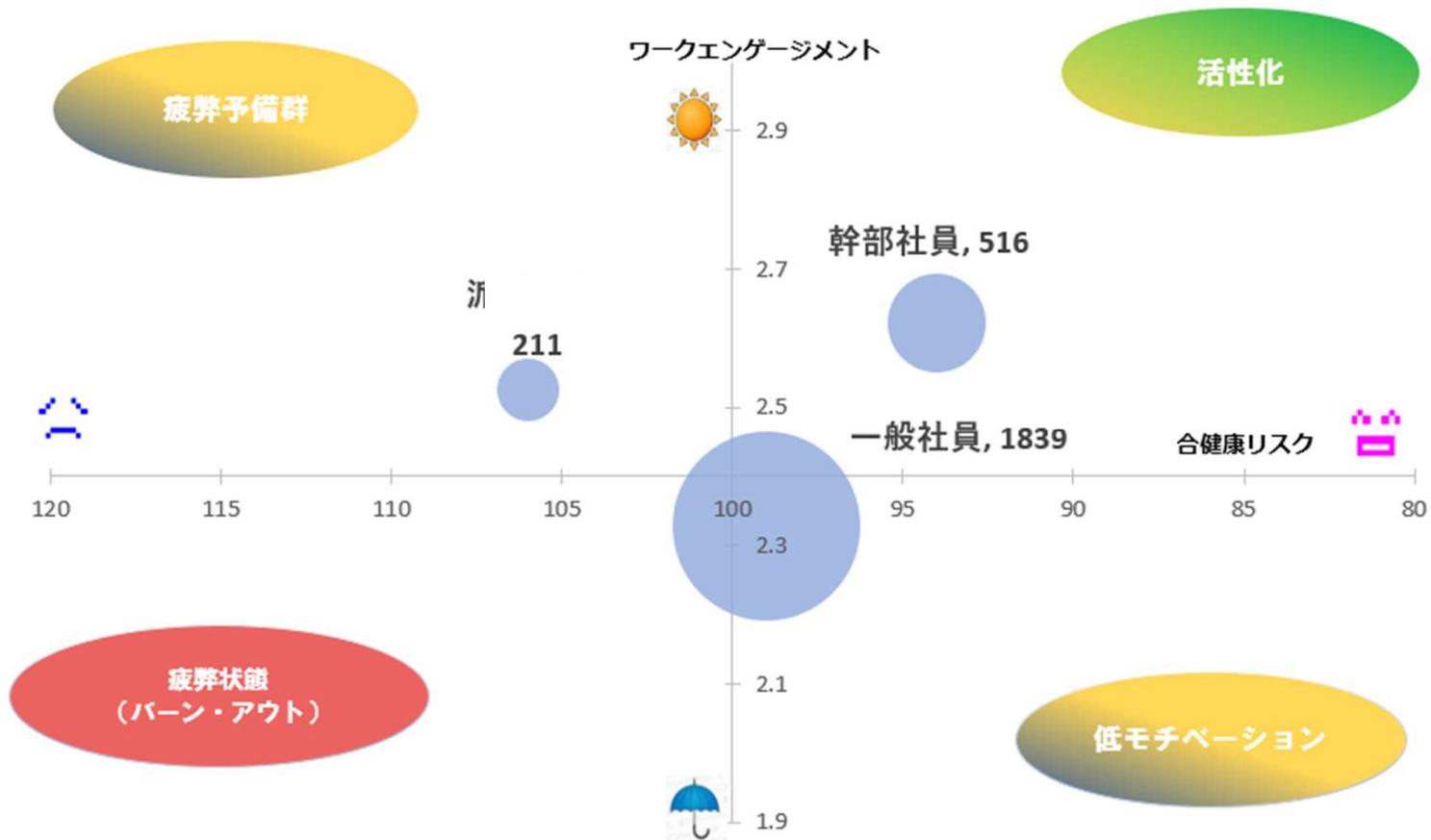
2021年度総合健康リスクとワークエンゲイジメント（職制別）



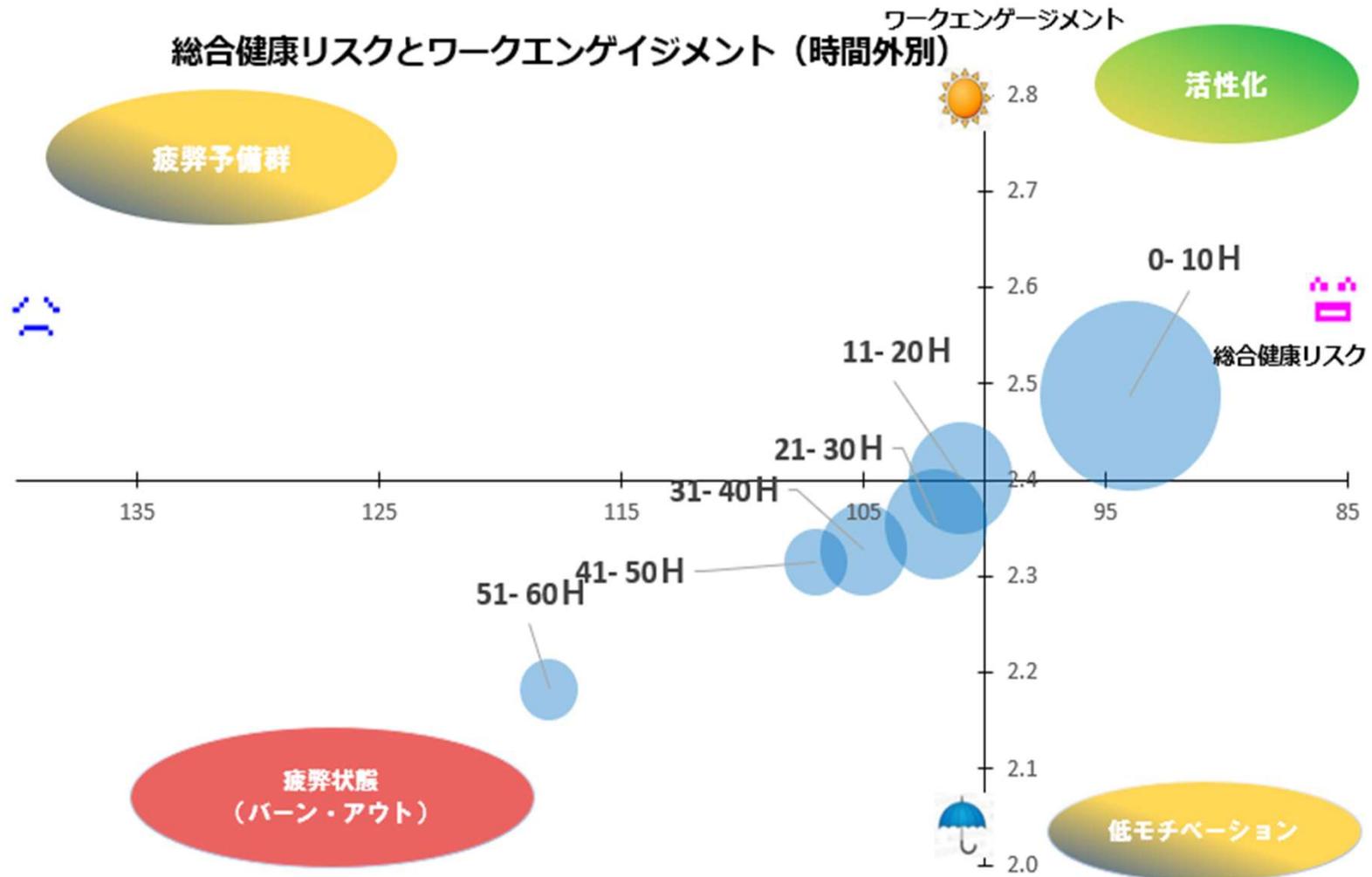
CONFIDENTIAL

従業員区別の分布

総合健康リスクとワークエンゲイジメント（社員区分）

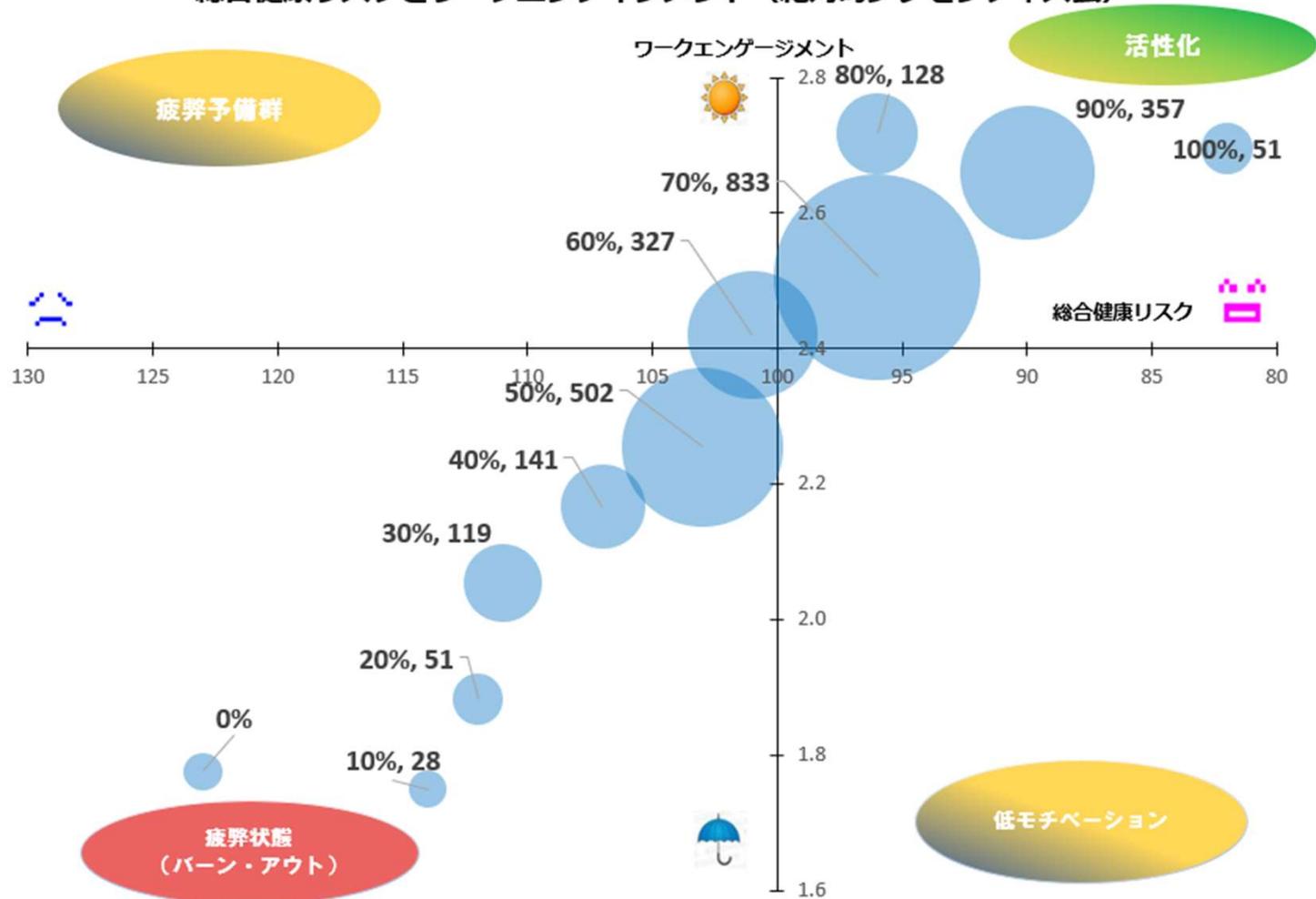


時間外別による分布

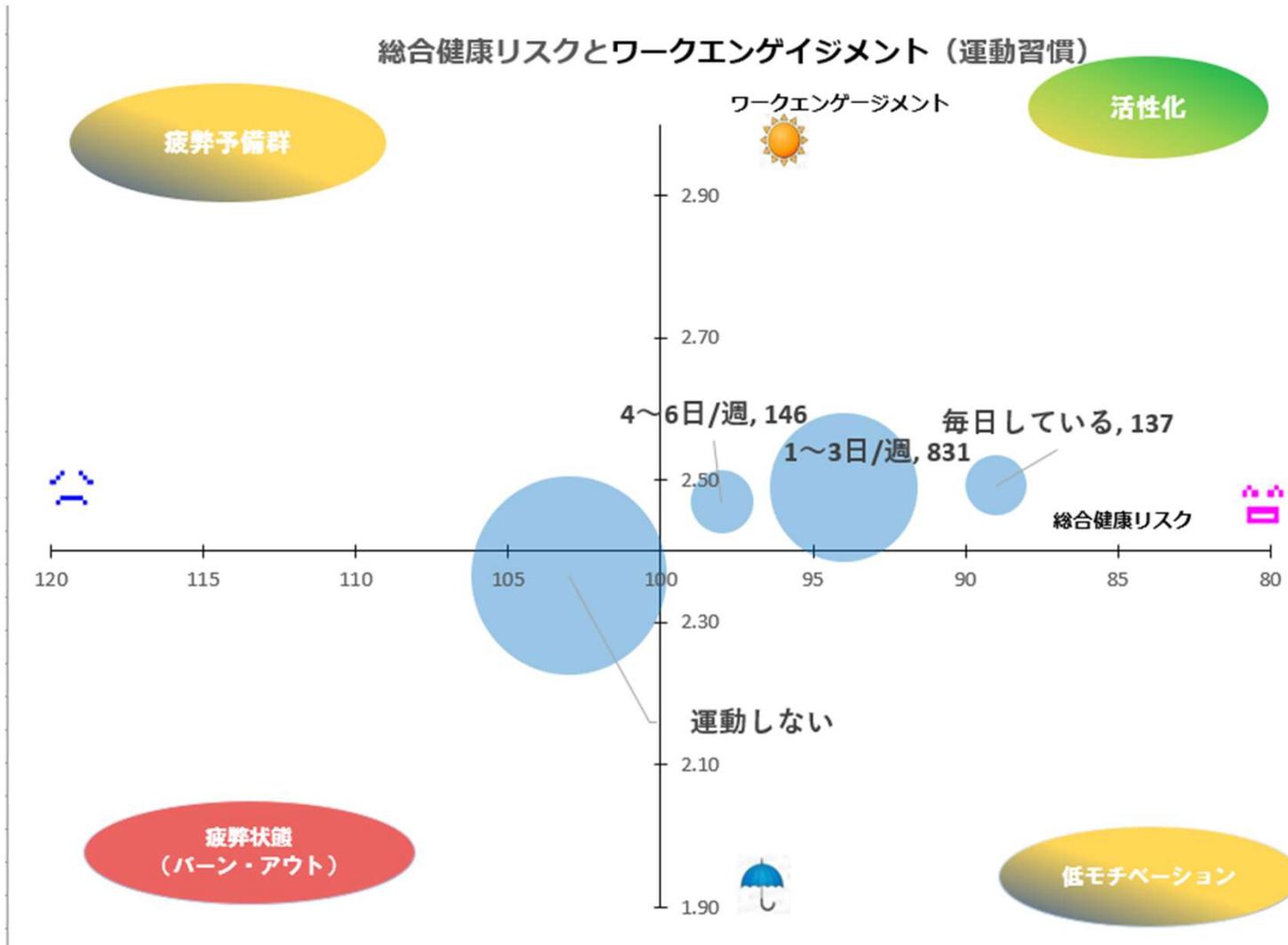


プレゼンティズムの分布 (パフォーマンス自己評価)

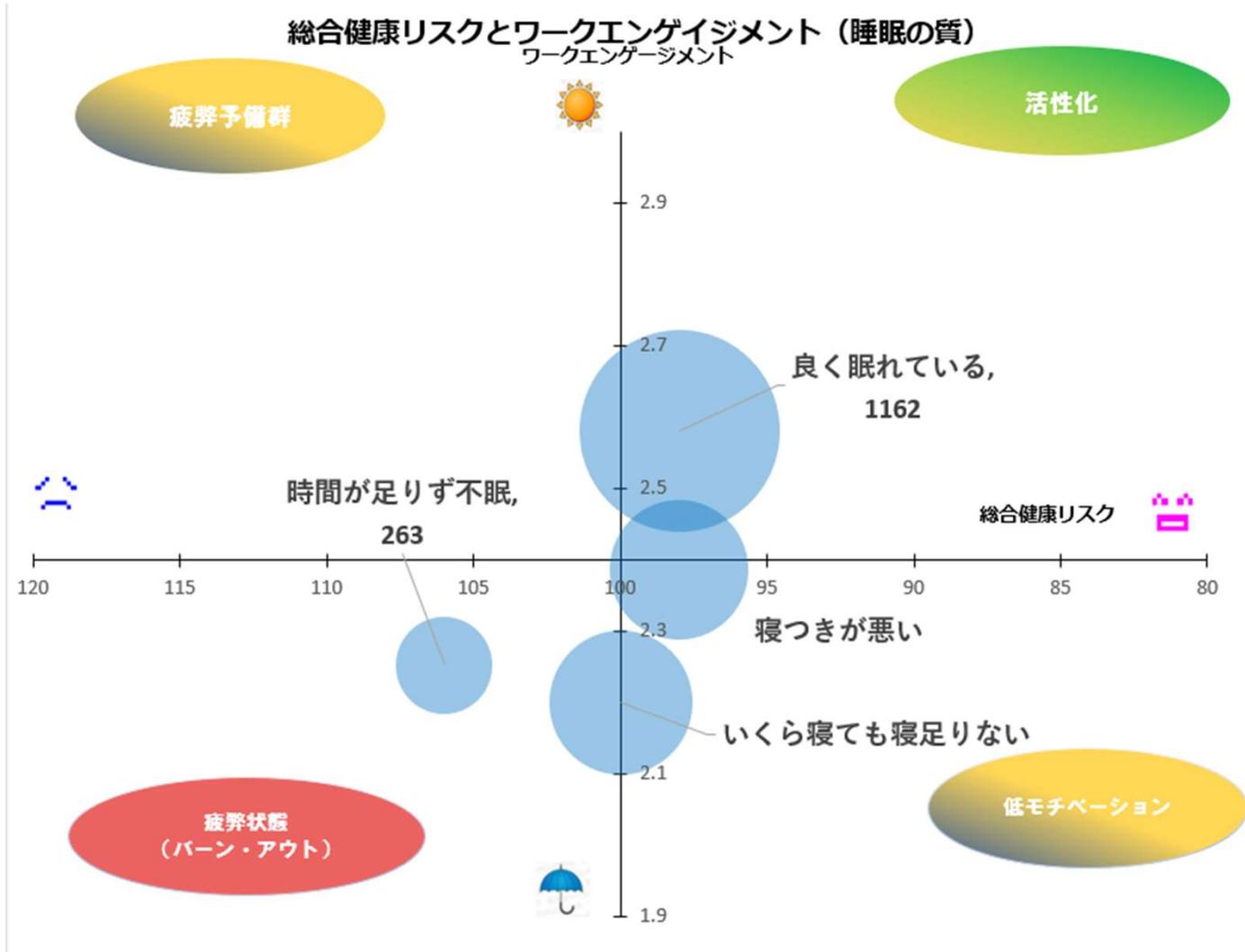
総合健康リスクとワークエンゲイジメント (絶対的プレゼンティズム)



運動習慣による分布



睡眠の質による分布



CONFIDENTIAL

職場活性化プログラム

(1)健康いきいきワールドカフェ

“職場環境へのポジティブアプローチ
「事業場におけるメンタルヘルス対策を
促進させるリスクアセスメント手法の
研究」”（※）をベースに社内開発。

（※）厚生労働省 労働安全衛生総合研究事業2016
（主任研究者 東京大学川上憲人教授）

従業員のメンタルヘルスは経営資源！
職場環境へのポジティブアプローチ
～職場活性化への5ステップ～
ツールの紹介と進め方（社内担当者向け）



平成 25-27 年度 厚生労働科学研究費補助金 労働安全衛生総合研究事業
「事業場におけるメンタルヘルス対策を促進させるリスクアセスメント手法の研究」
（主任研究者：川上 憲人）
ポジティブアプローチグループ編
2016年3月

CONFIDENTIAL

職場環境へのポジティブアプローチ ～ 職場活性化への5つのステップ～

1. 参加型討議の企画
→経営トップ・所属長の理解
2. 開催準備・チェック実施集計
→強みチェックリスト分析
3. 参加者への説明
→ワークショップの概要事前配布
→経営トップメッセージ
→職場の資源（強み）の理解
4. 参加型討議の運営（60分）
→参加型討議2回
→活動計画のまとめ
5. フォローアップ・評価
→予定表を作成してフォロー
→優秀な取組には、表彰して定期開催

<当社オリジナル>

4. 参加型討議の運営(90分)
→ワールドカフェの雰囲気づくり
→ワールドカフェ方式 3回転
（全員参加型情報共有と成果物）
・いきいきした職場とは？
→グループ発表・管理職講評
5. フォローアップ・評価
→各所属の活動目標へ

職場活性化プログラム

(1)健康いきいきワールドカフェ



ねらい：

“参加” “決定” “実行”のプロセスに
全員が参加し、組織の中での自己の存在価値を
 体験し共感を得たり、組織における **一体感の醸成**
 を図る

実施期間：2017年8月～12月（現在も実施中）

対象者：パターンa) 職場の一般社員および派遣社員
 パターンb) 職場の全社員（管理職含む）

対象人数：最大30名程度（4～6人のグループ構成）

実施会場：本社事業所の研修室

事前準備：a) 職場管理職に対しての主旨説明
 b) 職場の強みアンケート調査を事前実施
 c) カフェのような自由な空間を演出

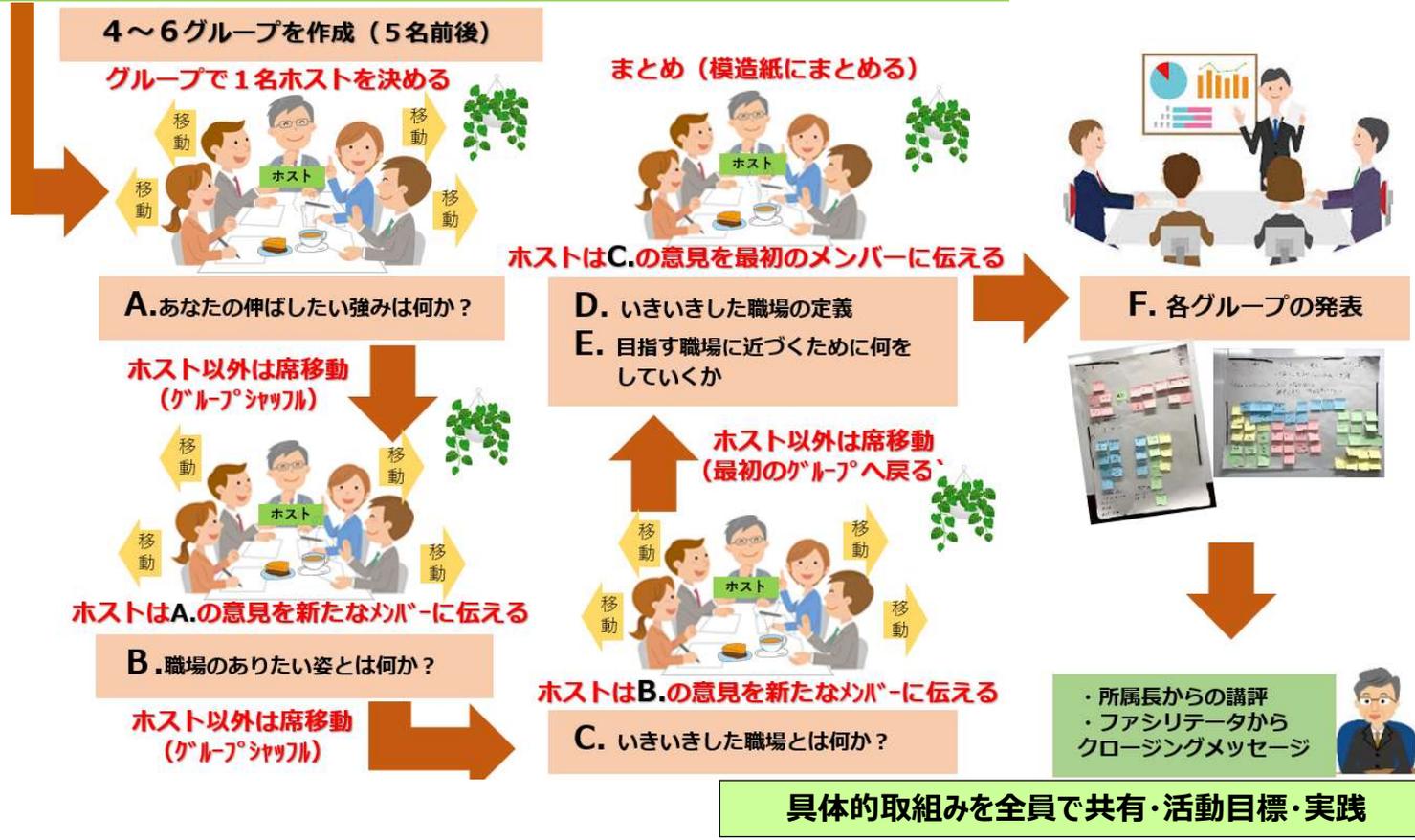
BGM、観葉植物、コーヒー・菓子など
 ファシリテータ：各回1名（管理職2名・一般社員1名が対応）

(1)健康いきいきワールドカフェ

職場活性化プログラム

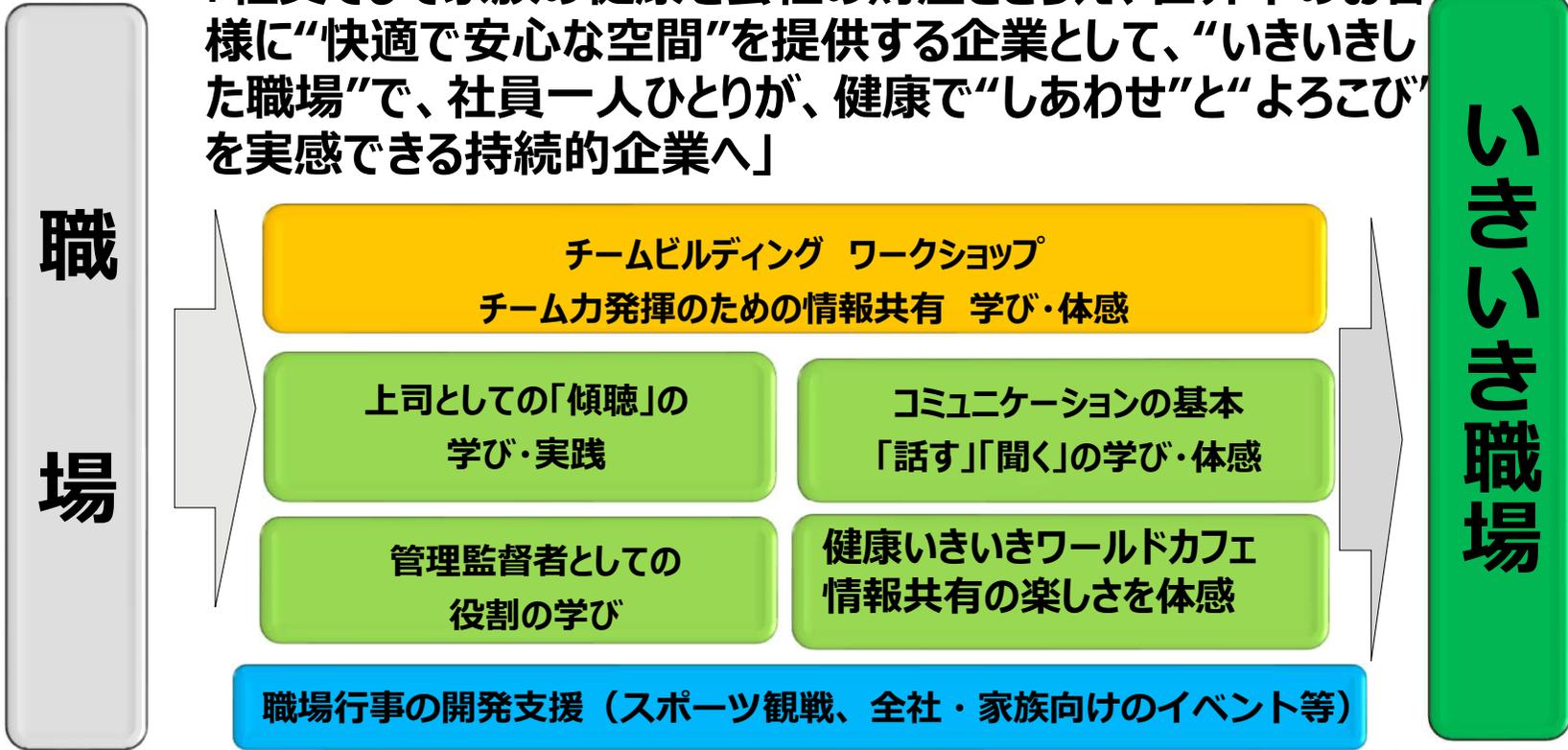
■実施フロー

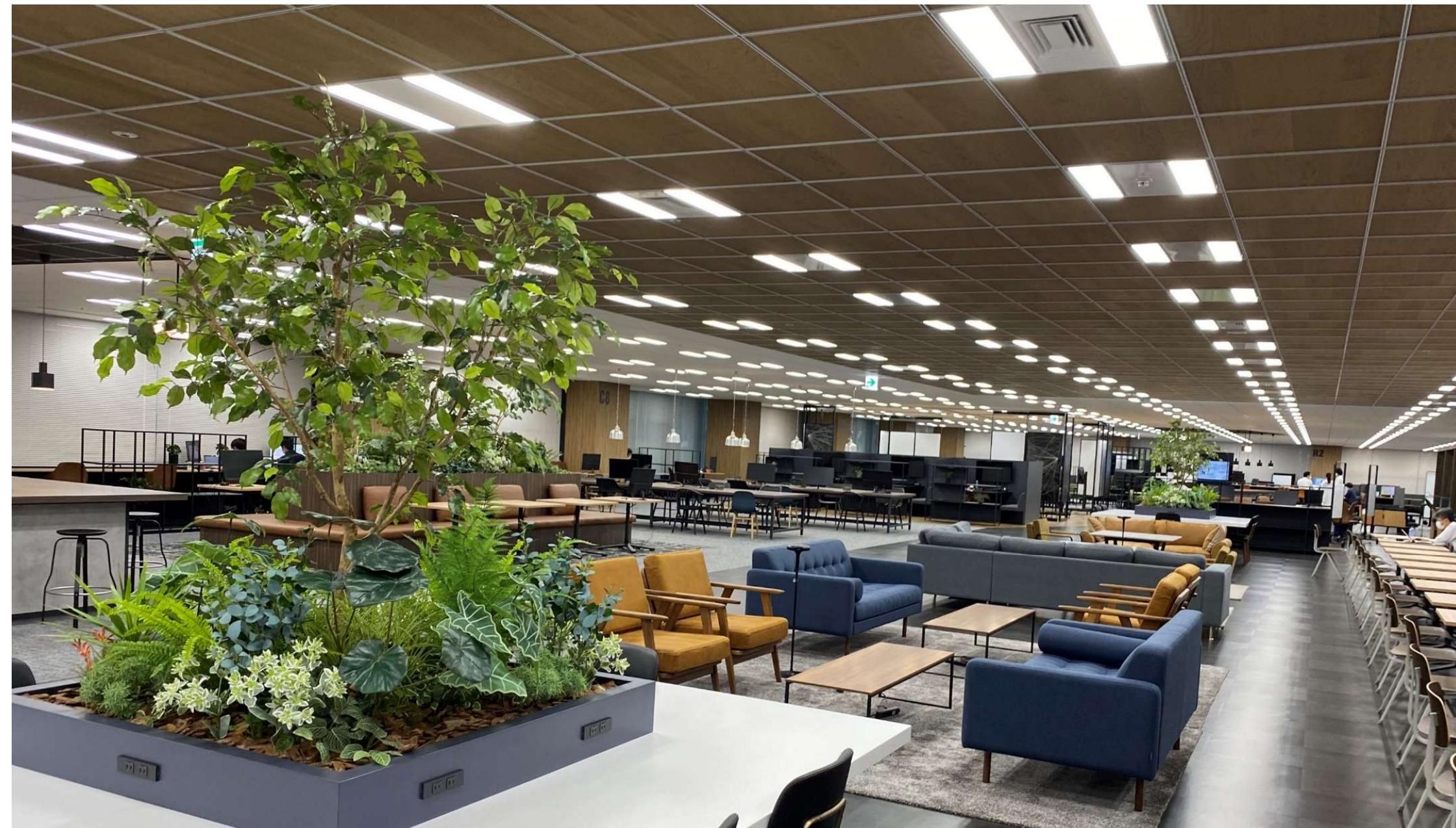
- ①主旨の説明（ファシリテータ） ②CHOからのメッセージ
- ③健康いきいき職場づくりワールドカフェ趣旨・ルール説明
- ④職場の強みの説明



いきいきした職場の実現に向けて

「社員そして家族の健康を会社の財産ととらえ、世界中のお客様に“快適で安心な空間”を提供する企業として、“いきいきした職場”で、社員一人ひとりが、健康で“しあわせ”と“よろこび”を実感できる持続的企業へ」





ICTを活用した健康ツールの提供

当社には日本全国・世界各国に事業所があります。健康経営推進部として、全ての社員を支援するためにICT健康ツールの提供を始めました。**メンタルヘルスチェックのシステムを自前で作成、現在は社員の健康状態をモニターするシステムを導入。**

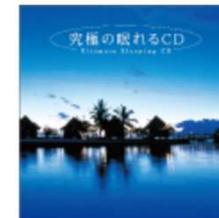
LINEでのサービス支援 ～ストレッチメニュー（腰痛、肩こり、瞑想）の提供～

東京大学附属病院22世紀医療センター運動器疼痛メディカルリサーチ&マネジメント講座長（特任教授）の松平浩先生の監修である本ツールを希望者に提供し、毎日LINEからのメニュー提供で3分程度で出来るストレッチで生産性高く勤務してもらうことを目指しています。



メンタルヘルスセンター監修、睡眠支援 ～ヒーリング音楽アプリの提供～

横浜労災病院/勤労者メンタルヘルスセンター長の山本晴義先生監修である、Healing音楽アプリを提供し、睡眠導入時やリラックス、リフレッシュなどの音楽によって、いきいきと勤務できるよう、サービス提供しています。



コロナ禍だからこそ チームで生活習慣改善の定着へ

「健康いきいきチャレンジ」アプリの社内開発

■「健康いきいきチャレンジ」

チーム対抗型イベントの実施（約1か月間）

テレワーク化が進み、通勤で歩く時間や運動する時間が減り、運動不足による体重増加や身体に不調を感じる人が増えた。

日々いかに自分が動いていないか実感するために毎日振り返りレコーディングするとともに、チームで励まし合い・競い合うことで、1人では運動を継続することが難しい人も継続することが出来た。

イベントが終了後も個人的にレコーディングを継続している社員もあり、日々の行動の振り返りと運動習慣の定着化に繋がる。



コロナ渦だからこそセルフケア研修 ①

～ピア・ラーニング・セルフケアオンライン研修～

健康維持・ストレス緩和・メンタルマネジメント

産業カウンセラーを招き、セルフケア（自分自身でストレスの存在に気づき、それに対処するための知識と方法）について学べる機会を提供しています。

- ・セルフケアについて学べるオリジナル動画事前学習
- ・1グループ3回（1回90分）オンライン研修
グループディスカッション中心にセルフケアを学習
- ・コミュニケーションの場
- ・全国の拠点をつなぎ、定期的実施継続中

内容

- ・正しくメンタルヘルスを知る、ストレスに気づく
- ・ストレスに負けない自律的なココロを身につける
- ・アサーティブ（受け止めること）な会話の方法



産業カウンセラー講師
による研修

オリジナル動画



全国拠点とのオンライン研修の様子

コロナ渦だからこそセルフケア研修 ②

～ピア・ラーニング・セルフケアオンライン研修～

②グループワーク後は全体への発表。
各グループ内で出た意見や感じたことを共有します。



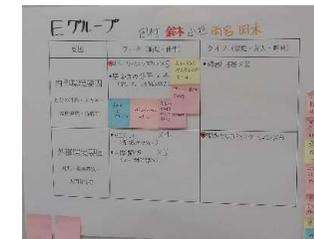
2022年に(株)MCブランディングの宮本様にリアルでセルフケア研修を2回に分けて実施頂きました。



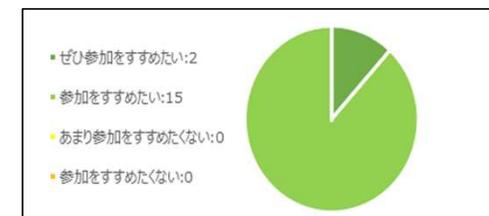
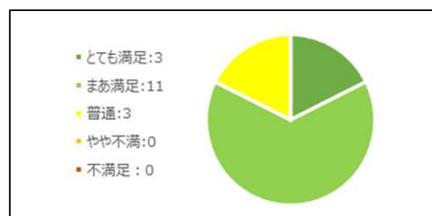
①対象は空調部門の管理職の25名。
始めに講演を聞き、その後5グループに分かれてグループワークが始まります。

要因	ワーク (職場・仕事)	ライフ (家庭・友人・趣味)
内部環境要因 自分の性格・スキル・ 家庭環境・持病等		
外部環境要因 規則・職場環境・ 人間関係等		

この時のグループテーマは
「(個人/チームで)笑顔で働くために必要なこと」、
「笑顔で働くどどんな効果があるか」です。
それぞれ思いつくことを付箋に書き出し、グループ
内で共有、出た意見を模造紙にまとめていきます。



参加者へ事後アンケートを行ったところ、半数以上が研修内容に満足、回答者全員が他のメンバーにもこの研修を進めたいという結果でした。



以下、セルフケア研修に参加した感想の一部です。

- ★普段自分の癖を見つめなおす事を自然にやっており、それがストレスの耐性につながっていたことに気づきました。
更なる自己分析をし、周囲の人に対しても良い影響を与えられる人物になりたいと思います。
- ★同じ事象に対して人によってストレスと思うか、思わないか異なるということは頭では認識していたが、グループディスカッションの中でそれぞれがストレスと思うことを上げ、それについて意見交換を行うことで、自分の中で人によって違うんだな。という事が体験できたことがよかった。
- ★自分がどんなことにストレスを感じているかを考える時間を持つことで自己を知る機会となった。グループワークにより周りの人がどのような事にストレスを感じているかも知る事で、自分と同じような事にストレスを感じている事もあれば、自分にはないストレスを感じているという事も知ることができました。



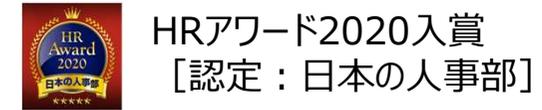
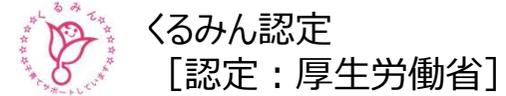
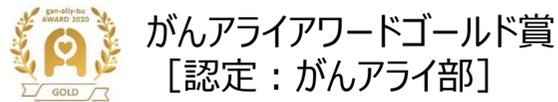
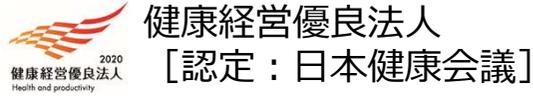
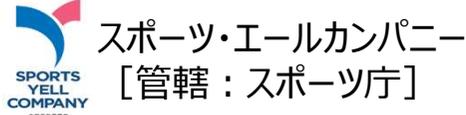
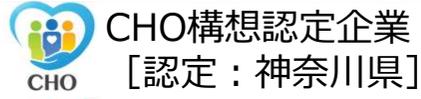
「健康経営」とは？

- 社員のコミュニケーション → 信頼関係
- 幸せなキャリアの実現
→ やりたいことをやれる環境作り
- 相互信頼関係で結ばれたパートナーシップ

社員のコミュニケーションがよく、
信頼関係が成り立っている組織の証拠

働き方イノベーションForum 2021 「健康経営と働き方改革」
令和3年5月 社会政策課題研究所 江崎 禎英氏講演資料より引用

健康経営に関する認定取得



2017年

2018年



2019年



2020年



2021年



2022年



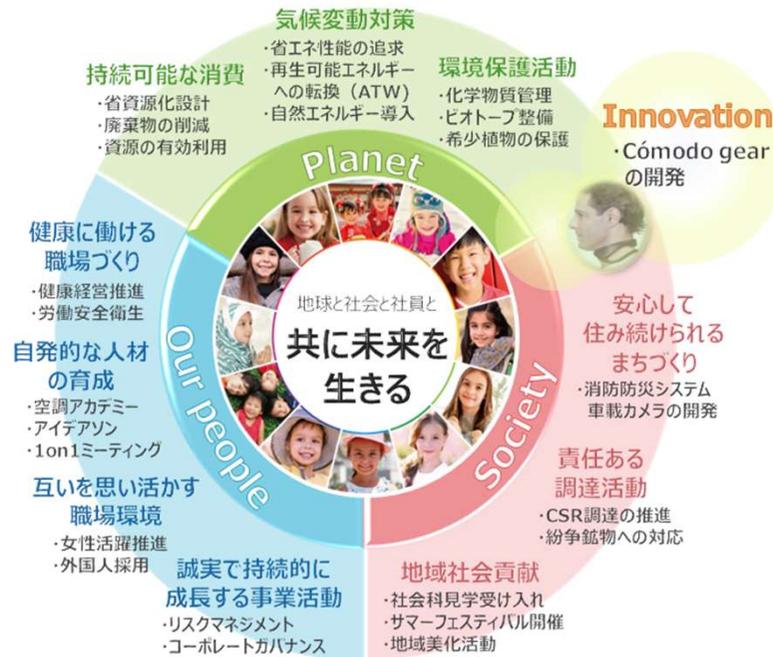
2023年



II. 企業理念実現に向けてた 健康経営の取組み

– 共に未来を生きる –
Living together for our future

持続可能な社会実現への貢献
～ 3つの重点テーマ～



● Planet (地球との共存)

- ・地球温暖化対策への貢献
- ・循環型社会への貢献

● Society (社会への貢献)

- ・社会課題解決のイノベーション創出
- ・健康・清潔・安全な社会、空間提供

● Our People (社員との共感)

- ・健康経営2.0の推進
(社員・家族・社会に向けて)
- ・コロナに対応した柔軟な働き方

全社員へメッセージの発信

富士通ゼネラルの健康経営は 「人を思い活かす経営」の実現のため

- ・社員一人一人は、**家族・友人・社会・会社**にとって、かけがえのない存在
- ・社員の将来の健康リスクへの**積極的な会社の対応**は、社会的責務
- ・業務遂行と健康の二者択一 → **迷わず健康を選ぶのが正しい**
- ・**“いきいきと”**気力をもって、成長を感じ、働く喜びとするには健康が大切
→ 楽しいことは、一生懸命、それがフィジカル・メンタルの健康 = Happinessへ
- ・健康に関するアイデア創出は**従業員参加型、職場自立型活動**で推進
- ・各人の努力なくしては健康への道は開かれない

– Good Health, Good Job, Good Life –

➡ **自立 = 自律、対応 = 分散、参加 = 協働**

各人の努力による工夫と経験の蓄積 = 性善説、心理的安全性

■ 地域連携 (神奈川県・川崎商工会議所・高津区役所・神奈川大学)

川崎商工会議所 中小企業委員会
2019年3月19日 配布資料

FUJITSU

「中小企業の健康経営について」 健康経営をはじめませんか？ ～身近な健康で会社を元気に～

神奈川大学 経営学部 健康経営論

企業における健康経営の実際

～運動・栄養・休養の健康の取り組みから
イノベティブで自由な組織に向けて～

2020.5.13 株式会社富士通ゼネラル
サステナビリティ推進本部 健康経営推進部 佐藤光弘



50+世代が 変える未来

人生100年時代と言われる昨今、50歳は、人生のハーフタイム。退職後のセカンドライフを充実したものにするために、これからの生き方、働き方を考えてみませんか？
今から実践できる「未来を変える気づき」

高津区役所地域まもり支援センター×富士通ゼネラル

【日時】R3年11月20日
講座：10:00～12:15 (会場受付9:30)

【内容】
第1部 10:05～10:50
富士通から学ぶ「健康経営」、
心とからだの健康から社会的健康を目指す
講師：佐藤光弘氏
株式会社富士通ゼネラル
第2部 11:00～11:45
「社会的健康」を高めるためのタネ
～今からできること
講師：澤岡詩野氏
ダイワ高齢社会研究財団
その他 11:45～12:15
高津区役所からのお知らせ等
【会場】株式会社 富士通ゼネラル本社
(住所：高津区末長3-3-17) ICC
【定員】会場受講 50名 オンライン受講
【申し込み方法】11月1日(月)8:30～17:00
下記電話・FAX・HPより
【問い合わせ】
高津区役所
電話044-861-3307

働き盛り世代が 変える未来

人生100年時代と言われる昨今、40～50歳は、人生のハーフタイム。退職後のセカンドライフを充実したものにするために、これからの生き方、働き方を考えてみませんか？
今から実践できる「未来を変える気づき」がきっとあります。

高津区役所地域まもり支援センター×富士通ゼネラル

【日時】令和4年10月15日(土)
講座：10:00～12:00 (会場受付9:30/オンライン9:50～)

【内容】
第1部：10:05～10:50
富士通から学ぶ「健康経営」、
心とからだの健康から社会的健康を目指して
第2部：11:05～11:50
健康わくわくワークショップ
自分の健康年齢を知って、今日から自分のサードプレイスを探しましょう！
講師：佐藤光弘氏
(株式会社富士通ゼネラル 健康経営推進部長)
その他・高津区役所からのお知らせ
・血管年齢測定(明治安田生命保険相互会社協力)
(若干名、当日整理券交付)
※休憩時間に実施します

【費用】無料
【会場】株式会社 富士通ゼネラル本社
ICC棟 会議室
(住所：高津区末長3-3-17)
【定員】会場受講 80名 オンライン受講 50名
【申込方法】9月15日(木)8:30～申し込み開始
下記電話・FAX・右記予約フォームのいずれかより

希望者は講演終了後、
富士通ゼネラル ICC棟2階
健康デザインセンター見学あり！

【問い合わせ】
高津区役所 地域支援課
電話044-861-3316/FAX044-861-3307

CONFIDENTIAL

■ 社員・社会への貢献としてのCSR・健康経営



ご清聴ありがとうございました。

FUJITSU

株式会社 富士通ゼネラル

