

JR東日本グループ健康ビジョン2029



「からだ・こころ・つながり」から創る
社員と家族の豊かなミライ



2024年4月

健康経営宣言

JR東日本グループの中期経営ビジョン「変革2027」を実現するのは「主役」である社員一人ひとりです。

グループの持続的な成長の基盤は社員一人ひとりの健康であり、戦略的な健康経営を推進することにより、社員一人ひとりの健康レベルを向上し、社員と家族の幸福を実現することで「社員と会社の新たなエンゲージメント」を創出していきます。

あわせて、健康寿命の延伸や医療費適正化等の社会的課題の解決にもグループの強みを活かし、積極的に取り組むことで、グループで働くすべての社員と家族の豊かなミライを実現します。

2024年4月

東日本旅客鉄道株式会社
代表取締役社長 喜勢 陽一

1 健康経営の意義

本ビジョンに基づき戦略的な健康経営を推進することにより、社員一人ひとりの健康レベルを向上し、社員と家族の幸福を実現することで「社員と会社の新たなエンゲージメント」を創出し、社員とJR東日本グループの持続的な成長を目指します。あわせて、健康寿命の延伸や医療費適正化等の社会的課題の解決にも取り組みます。これらを通じてJR東日本グループで働くすべての社員と家族の豊かなミライを実現します。

社員と家族の豊かなミライの実現

社員も、グループも、持続的に成長

「社員と会社の新たなエンゲージメント」の創出

社員と家族の幸福の実現

社員一人ひとりが健康で活躍できること

社員一人ひとりの健康レベルの向上

戦略的な「健康経営」の推進

社会的課題の
解決への取り組み

健康寿命※の延伸

医療費適正化

※健康寿命：健康上の問題で日常生活が制限されることなく生活できる期間

2 グループ一体で取り組む健康創り

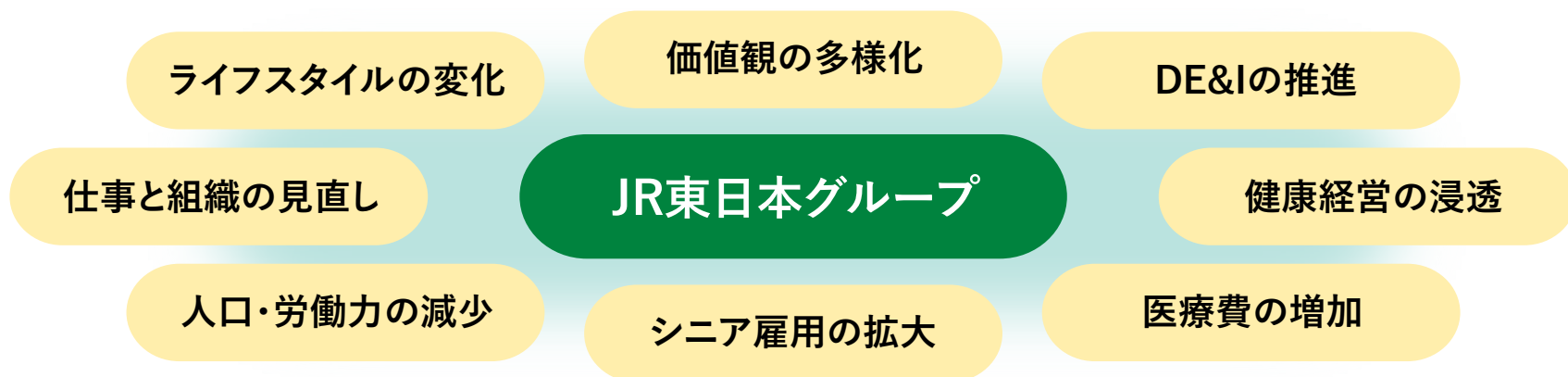
本ビジョンの「主役」はJR東日本グループで働く社員一人ひとりです。本ビジョンのもと、社員一人ひとり、職場や会社で目標を立て、グループ一体で戦略的な健康経営を推進し、健康レベルの向上を通じた社員と家族の幸福の実現を目指します。



3 健康を取り巻く大きな環境の変化と課題①

健康を取り巻く環境は大きく変化しています。JR東日本グループで働く社員の健康レベル向上のため、健康に関する課題に戦略的に取り組んでいかなければなりません。

健康に関する大きな環境の変化



健康に関する課題

情報発信・共有

社員がアクセス・理解しやすく、活用してもらえるよう工夫する。

職場づくり

職場で箇所長とリーダーが先頭に立って推進できるしくみを導入する。

行動変容

社員一人ひとりの行動変容を促し、効果的な取組みを強化する。

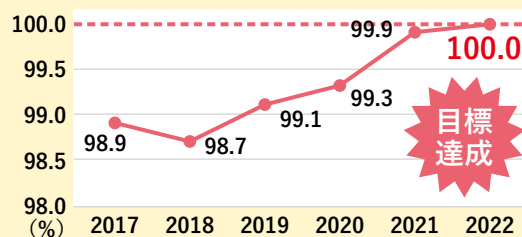
3 健康を取り巻く大きな環境の変化と課題②

前ビジョンにおいて設定した数値目標6項目のうち、2項目を達成しました。それ以外の2項目も改善傾向にあり、健康経営を推進してきた効果は着実に表れています。

■ 前ビジョンの数値目標実績 ※JR東日本の実績

定期健康診断 受診率

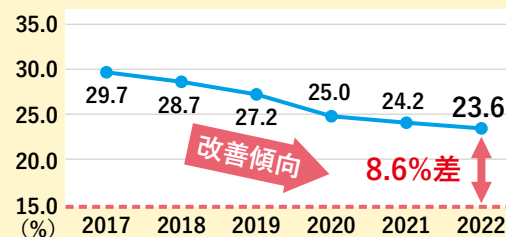
100%



目標達成
 箇所長からの
 呼びかけにより目標達成

喫煙率

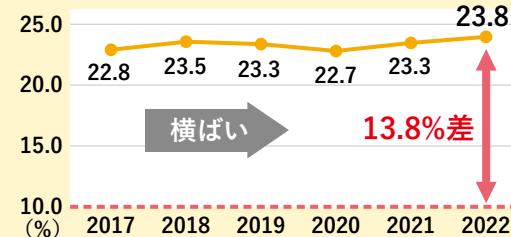
15%未満



改善傾向
 喫煙所集約、禁煙デー等の
 実施により改善傾向

朝食を食べない人の割合

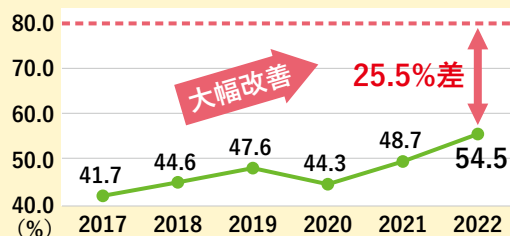
10%未満



横ばい
 13.8%差
 今後はより取り組みやすい
 食生活改善を目指す

1日1時間以上歩行する人の割合

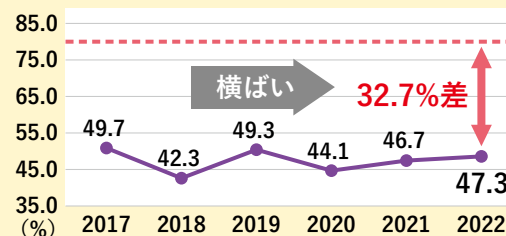
80%以上



大幅改善
 25.5%差
 ウォーキングイベントの
 参加率向上に伴い大幅改善

特定保健指導 実施率

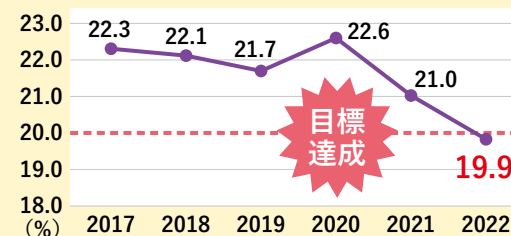
80%以上



横ばい
 32.7%差
 今後は対象者全員が
 受診するよう啓発を強化

特定保健指導 対象者率

20%未満



目標達成
 喫煙率の改善等により目標達成

4 本ビジョンのコンセプト

本ビジョンでは、3つのテーマについて、3つのメソッド(手法)により、健康創りに取り組みます。

キャッチ
フレーズ

「からだ・こころ・つながり」から創る
社員と家族の豊かなミライ



3つのテーマ

からだ



身体的

こころ



精神的

つながり



社会的

社員と家族の幸福の実現

WHOのウェルビーイングの考え方

健康とは、**身体的、精神的及び社会的**に完全に良好な状態であり、単に疾病又は病弱が存在しないことではない。

3つのメソッド
(手法)

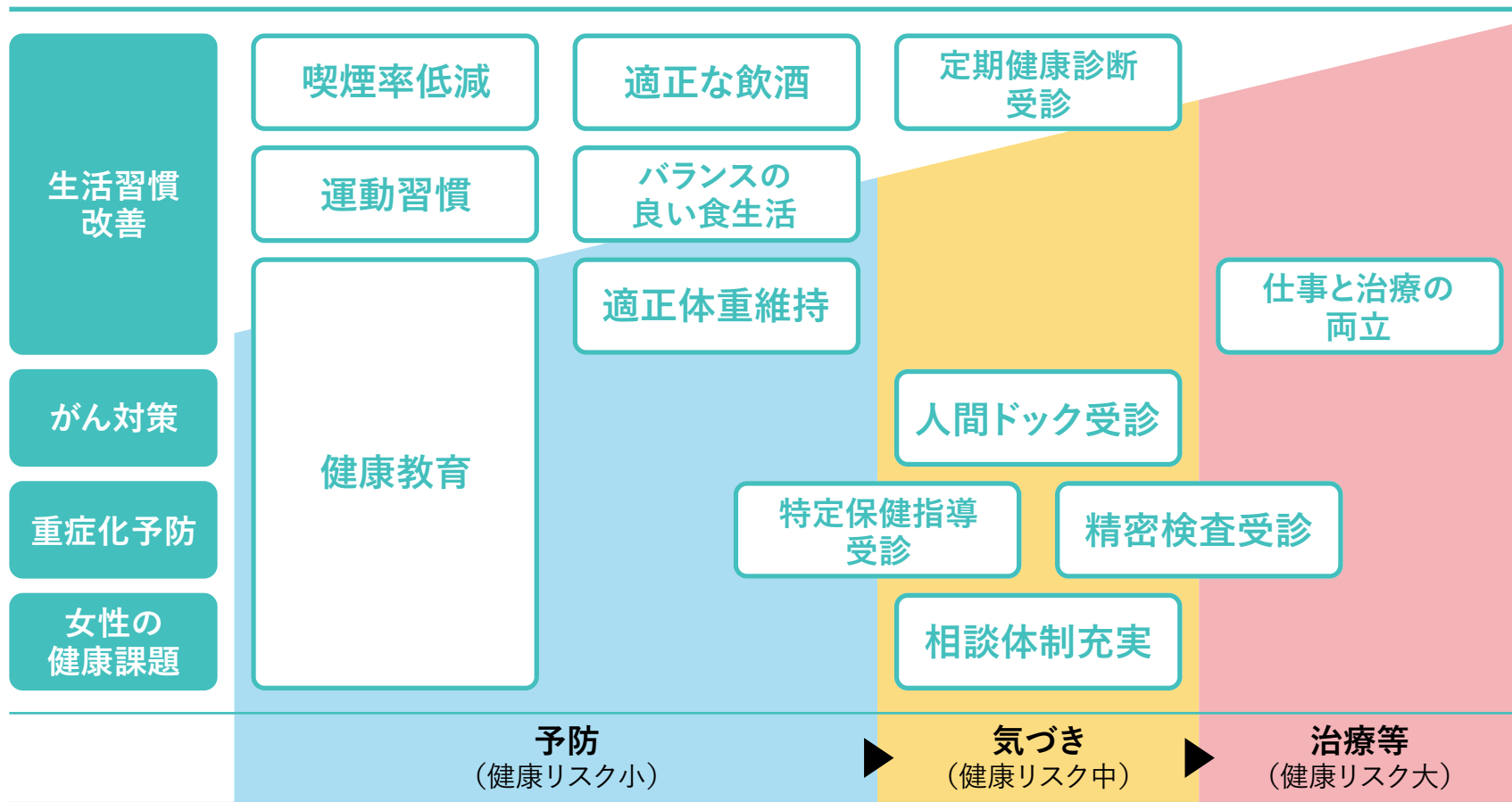
ヒトと技術のコラボレーション

グループ総合力の結集

オープンイノベーション

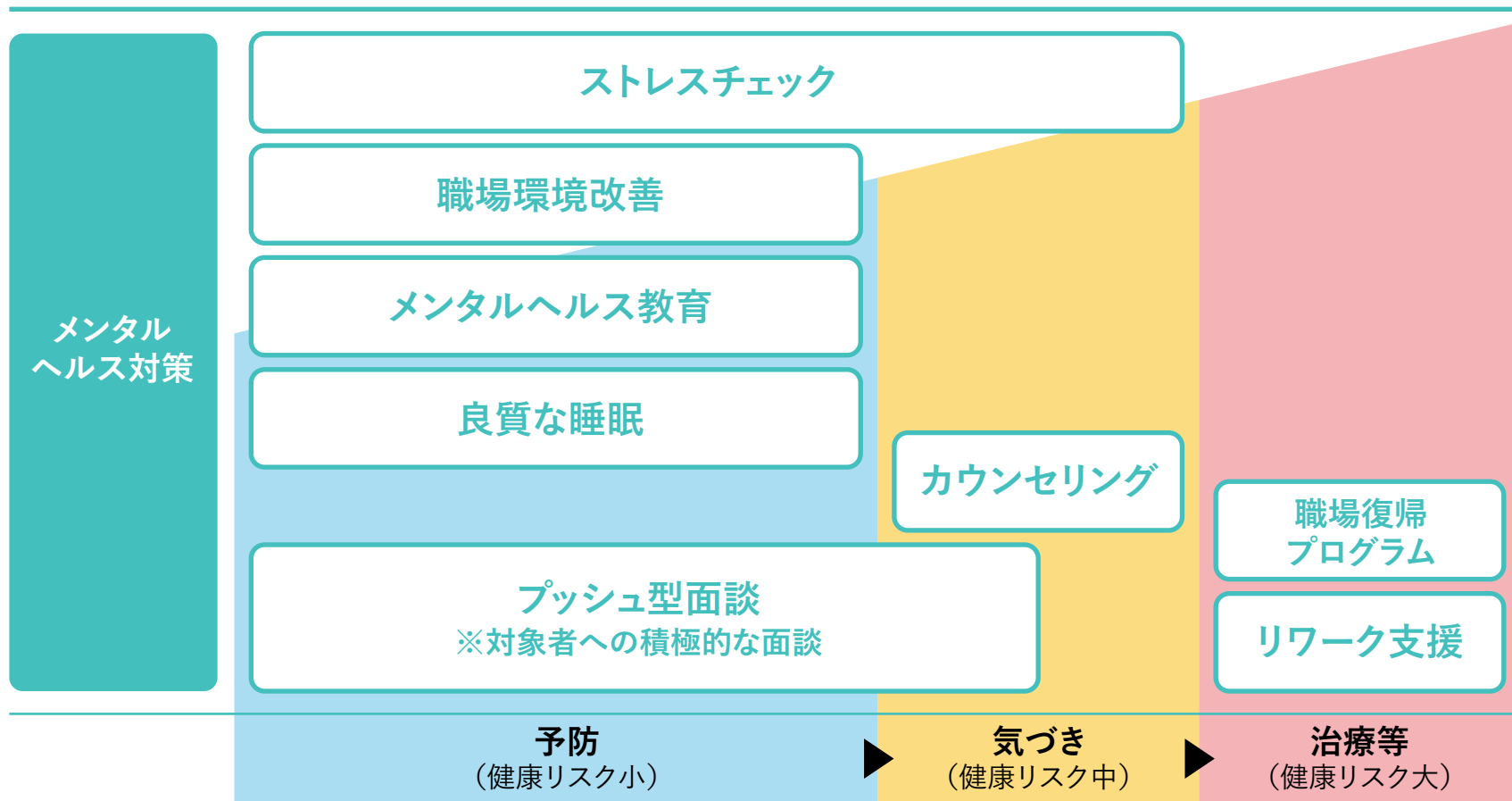
5 3つのテーマ①「からだ」

生活習慣改善、がん対策、重症化予防、女性の健康課題を中心に健康創りの各種施策を展開します。



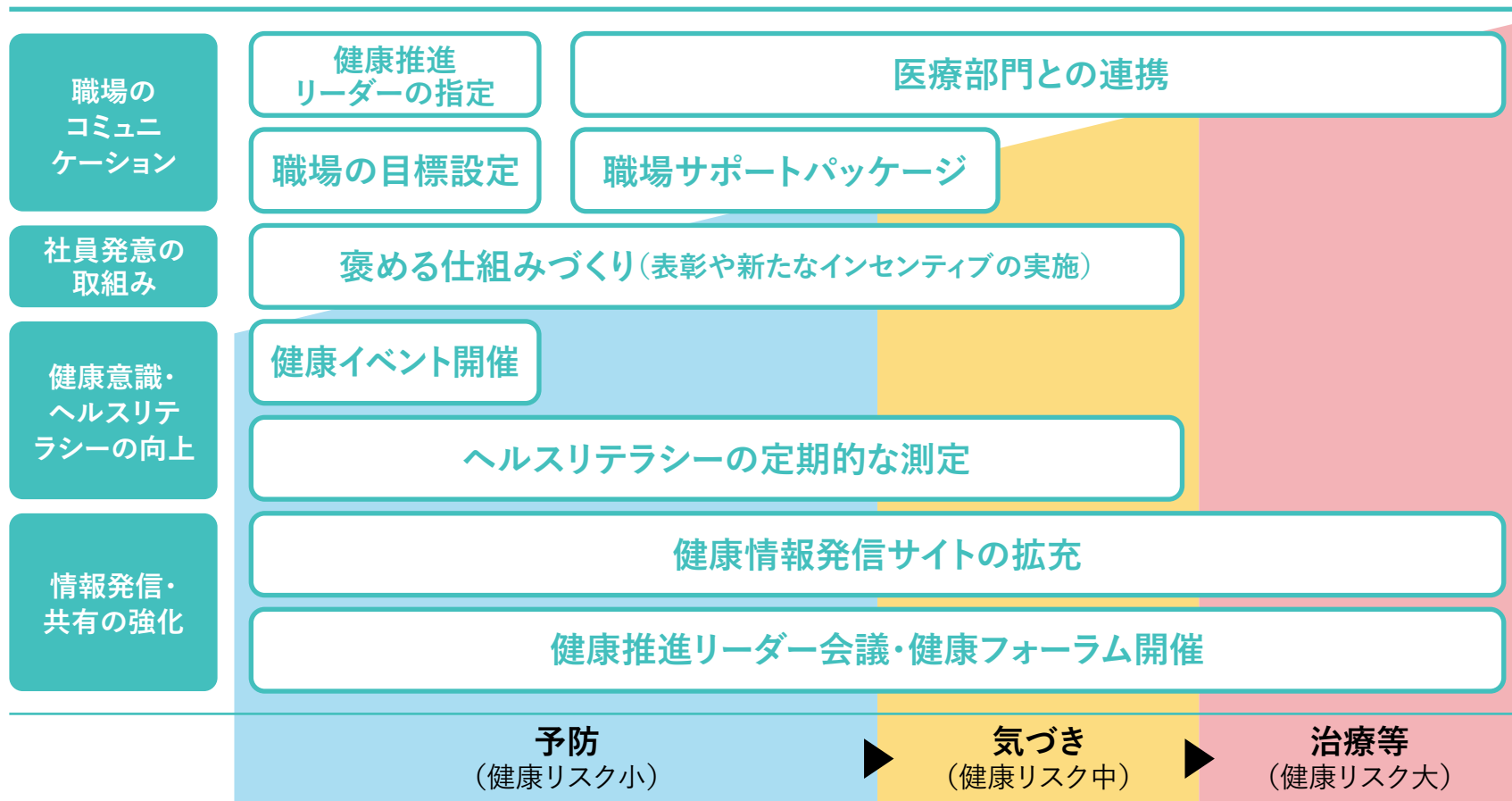
5 3つのテーマ②「こころ」

ストレスチェック、メンタルヘルス教育、カウンセリング、職場復帰支援等のメンタルヘルス対策を強化します。



5 3つのテーマ③「つながり」

職場のコミュニケーション、社員発意の取組み、健康意識とヘルスリテラシーの向上、情報発信・共有の強化等により、職場を中心とした健康創りを実施します。



6

3つのメソッド①「ヒトと技術のコラボレーション」

グループの強みである「ヒト」を起点に新しい「技術」を活用し、これらのコラボレーションにより効果的な健康創りに取り組みます。社員一人ひとり、働く職場、医療部門がそれぞれの役割を果たすとともに、データやDXを駆使し、新しいコンテンツを積極的に活用することで、健康課題の解決に相乗効果を発揮します。

ヒト

社員一人ひとりが「主役」

健康意識・ヘルスリテラシー※の向上／
社員発意の健康創り

職場が中心

健康創りを起点としたコミュニケーション／
職場の目標設定／職場のリーダー

医療部門との連携

JR東日本健康推進センター・
JR東京総合病院・JR仙台病院との連携



技術

データドリブン※

健康情報システム／PHR※活用／
健保とのコラボヘルス推進／アナライズ

DX

グループ共通健康アプリ／
ウェアラブル端末／VR技術／WEB相談

ヘルスケア技術

先進的な医療・予防医学の積極的展開

Action! 「ヒトと技術のコラボレーション」

「ヒト」起点の健康創り

社員一人ひとりが「主役」

- 全社員への勉強会等で健康創りの「主役」である社員一人ひとりの健康意識とヘルスリテラシーを高め、健康レベル向上を目指します。
- 積極的な情報発信やイベントの開催、定期的なヘルスリテラシーの測定等を通じて健康意識とヘルスリテラシーを高めます。
- 社員一人ひとりの発意を大切にした健康創りに取り組みます。



社員発意の取組み例



健康情報発信サイト

職場が中心

- 健康創りの取組みにより職場のコミュニケーションを活性化します。
- 職場の目標を設定し職場が一体となって健康創りに取り組みます。
- 職場の健康推進リーダーを中心とした健康推進委員会等の設置により職場全体で健康創りに取り組む体制を構築します。



Action! 「ヒトと技術のコラボレーション」

医療部門との連携

JR東日本健康推進センター

- 産業医、保健師等の専門知識を活かし社員一人ひとりや職場に対するサポートを強化します。
- 年代や検査結果等を把握し、個人の健康リスクに応じた保健指導を強化します。
- 女性の健康課題などヘルスリテラシーを高める健康教育を実施します。
- データ分析や最新の知見を取り入れた効果的な取組みを提案します。



JR東日本健康推進センター

JR東京総合病院/JR仙台病院

- 精密検査受診者へのサポートを強化し、安心して受診できる環境を整備します。
- 人間ドックや個室料金等グループ向けの料金設定を充実します。
- 専門医や認定看護師等による講演会等の開催や情報発信により職場での社員の健康創りをサポートします。



JR東京総合病院

掲載CGは計画段階のものであり、今後変更となる場合がございます。
Copyright 2023, Takenaka Corporation



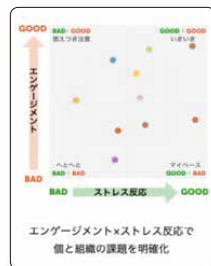
JR仙台病院

Action! 「ヒトと技術のコラボレーション」

新しい「技術」を活用した健康創り

データドリブン

- 健康診断結果等のデータを分析し、効果的な健康創りに取り組みます。
- ストレスチェック結果の集団分析を強化し、職場環境改善につながります。



ヘルスケア技術

- 高精度の医療機器の導入等最新の医療技術の導入で、がん予防や病院での高度な診療を実施します。

DX

- グループ共通健康アプリを導入し、一体での取組みを展開します。
- 最新のVR技術等により将来の健康リスクを予測し予防に努めます。
- 女性の健康課題解決等に向けた新たなWEB相談を導入します。



グループ共通健康アプリ



VR技術

3つのメソッド②「グループ総合力の結集」

グループ各社のリソースをフル活用し、魅力あるコンテンツをグループ全体に展開することで、グループが一体となり社員の健康創りをサポートします。



Action! 「グループ総合力の結集」

グループ各社の魅力あるコンテンツ

健康創りのコーディネーター

- 健康情報システムの展開、データ分析、健康経営優良法人認定等へのコンサルティングで、グループ各社をサポートします。
- イベント・講演・セミナー等の健康創りに関するメニューを提供し職場をサポートします(女性の健康課題、メンタルヘルス、生活習慣病、禁煙、食生活等)。
- グループ各社での健康創りのリーダーとなる人材の育成をサポートします。



DXソリューション提供

- 健康情報システムを展開し健康創りのDXを推進します。
- 健康に関するVR等のDXツールを提供します。

スポーツ/マインドフルネス

- 全国カラダ年齢測定やジェクサー体験イベント開催等により、運動習慣の定着を促進します。
- マインドフルネスを高めるYOGAイベント等を開催します。

YOGAイベント



食生活教育/栄養バランスイベント

- 健康創りに着目したメニューの提供や献立を提案し食生活の改善につなげます。
- 正しいお酒の飲み方講座等の適正な飲酒に関するセミナーを開催します。



3つのメソッド③「オープンイノベーション」

従来の発想にとらわれず、健康経営に資する先進事例、新しい知見やノウハウを積極的に取り入れ、グループ全体の健康経営のレベルアップを図ります。

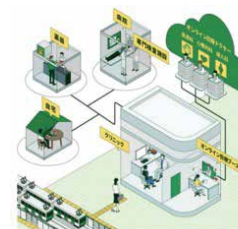
- スタートアップ企業等のグループ外企業と連携した新しいコンテンツを展開します。

- 健康経営優良法人・スポーツエールカンパニーの継続認定を目指します。



- 女子柔道部、硬式野球部、ランニングチーム、バスケットボールチームと連携し、スポーツイベントの開催や情報発信を実施します。

- 「スマート健康ステーション」やTAKANAWA GATEWAY CITYでの最先端の睡眠研究等とタイアップします。



- 「健康経営アライアンス」を通じて他社の先進事例を学びます。



健康経営アライアンス

- 大学や企業の研究機関等と連携しデータの分析などを深度化します。

3つのテーマと3つのメソッドのマトリックス

メソッド テーマ	ヒトと技術の コラボレーション	グループ総合力の 結集	オープン イノベーション
からだ	■ グループ共通健康アプリ ■ 高精度医療機器導入	■ 全国カラダ年齢測定 ■ ジェクサー体験イベント (JRスポーツ) ■ 健康情報システムの展開 (JEIS・JEPS) ■ 食生活教育 (JRクロス)	■ 将来の健康リスク予測 ■ 外部コンテンツの活用
こころ	■ グループ共通健康アプリ	■ マインドフルネス (JRスポーツ)	■ ストレスチェック結果の集団分析強化 ■ 外部コンテンツの活用
つながり	■ グループ共通健康アプリを活用したイベント開催 ■ WEB相談拡充 ■ 健康情報発信サイトの拡充	■ グループサポート (JEPS) ■ 栄養バランスイベント (JRクロス・オレンジページ)	■ 外部有識者の講演 (健康フォーラム等)

7 グループで取り組む数値目標

継続して取り組んできた目標に加え新たな目標を設定します。グループ全体で共通の目標の達成に向け、健康創りを推進します。

グループ全体の数値目標

定期健康診断受診率	100%	法令で受診は義務とされており、健康創りの基本です。	■ 定期健康診断受診の大切さ ■ 職場での呼びかけ強化
喫煙率	15%以下	喫煙率の減少はがん等のリスクを確実に減少させる最善策です。	■ 禁煙セミナー開催 ■ 喫煙所見直し
NEW 適正体重維持者率 ($18.5 \leq \text{BMI} < 25$)	70%以上	肥満の減少は生活習慣病リスクを低下、若年女性のやせ減少は生活機能を向上させます。	■ 運動・食事習慣改善イベント開催 ■ 健康教育の実施
1日1時間以上 歩行する人の割合	80%以上	歩数の増加は健康寿命延伸につながる効果的な方策です。	■ ウォーキングイベントを開催 ■ 職場での呼びかけ強化
NEW ストレスチェック 受検率	95%以上	メンタル不調未然予防のためセルフチェックは重要です。	■ メンタル不調未然予防の大切さ ■ 職場での呼びかけ強化
NEW 高ストレス者割合	10%以下	職場環境の改善でメンタル不調を低減します。	■ ストレスチェック結果の集団分析に基づくアクションプラン策定

7 グループで取り組む定性目標

グループ全体の定性目標

NEW バランスの良い食生活	主食・主菜・副菜がそろったバランスのよい食事は良好な栄養摂取につながり生活習慣病の予防に効果的です。	■ 食生活改善イベント開催 ■ 食事に関する情報提供
NEW 適正な飲酒	アルコール摂取量を意識した適量飲酒は生活習慣病リスク低減に効果的です。	■ 適正な飲酒に関する情報提供 ■ 正しいお酒の飲み方講座の開催
NEW 血圧・血糖等健康リスクの理解	高血圧・高血糖はいのちに関わるリスクです。健康リスクについての正しい知識を身につけましょう。	■ 生活習慣病予防教育の実施
NEW 職場イベント開催	職場の課題に応じたイベントを開催することは、課題解決や健康意識の向上につながります。	■ 健康創りをテーマとしたイベントの開催
NEW 精密検査受診	定期健康診断・人間ドックで精密検査等となった場合は、病気の早期発見と重症化予防のため 医療機関を必ず受診 しましょう。	■ 精密検査受診等の大切さ ■ 職場での紹介状受領者・要再検査等判定者への呼びかけ強化
特定保健指導受診	特定保健指導の対象となった場合は、生活習慣病のリスクが高いという警告です。 必ず受診 しましょう。	■ 特定保健指導受診の大切さ ■ 職場での呼びかけ強化

グループ各社も独自目標を設定

JR東日本では、グループ全体の目標に加え下記の4つの目標を合わせた16項目を新たな目標とします。

JR東日本の数値目標

NEW 健康点数平均

80点以上

健康情報システムで定期健康診断結果等を100点満点で点数化したもので、からだの健康状態の指標です。

■ 高得点者へのインセンティブ等の検討

NEW プレゼンティーズム

15%以下

病気やけががない時の仕事のパフォーマンスを100%とした場合の過去4週間の仕事の損失割合(%)です。

■ 職場での「つながり」の施策を充実

NEW ヘルスリテラシー
点数平均

3.7点以上

病気や健康に関する正しい情報を入手し理解して活用する能力を5段階で点数化した指標です。

■ 健康教育の充実 ■ 情報発信の強化

NEW 人間ドック受診率

85%以上

人間ドックの主な目的はいのちに関わるリスクとなるがんや生活習慣病の早期発見です。

■ 人間ドックの大切さ ■ 職場での呼びかけ強化

健康推進体制のイメージ

健康推進リーダー会議（グループ会社）

各社の健康推進リーダー

- ・人財戦略部／JR東日本健康推進センター
- ・JR東日本パーソネルサービス

健康推進リーダー会議（JR東日本）

各箇所の健康推進リーダー

- ・人財戦略部 / 各機関の健康経営担当UT等
- ・JR東日本健康推進センター
- ・JR東日本パーソネルサービス

グループ会社

社長

健康推進リーダーの指定
健康推進委員会等の設置

社員・家族

各箇所（JR東日本）

箇所長

健康推進リーダーの指定
健康推進委員会等の設置

社員・家族

サポート

- ・人財戦略部
- ・JR東日本健康推進センター
- ・各機関の健康経営担当UT
- ・JR東日本パーソネルサービス
（サポート事務局）



連携



連携



連携

健保組合／協会けんぽ／ジェイアールグループ健康保険組合

ミライの健康職場イメージ



JR 東日本の健康経営

1 JR 東日本グループ健康ビジョン2029

JR 東日本グループ経営ビジョン「変革2027」では、「健康経営の推進」を掲げ、「社員・家族の幸福の実現」を目指しています。

社員一人ひとりの健康レベルのさらなる向上とグループの持続的な成長を目標に、健康に関する2024年度から2029年度までの中期計画「JR 東日本グループ健康ビジョン2029」を策定しました。

戦略的な健康経営を推進することで「社員と会社の新たなエンゲージメント」を創出し、あわせて健康寿命の延伸や医療費の適正化などの社会的課題の解決にも貢献していくことを宣言しています。



2 健康経営宣言

JR東日本グループの中期経営ビジョン「変革 2027」を実現するのは「主役」である社員一人ひとりです。

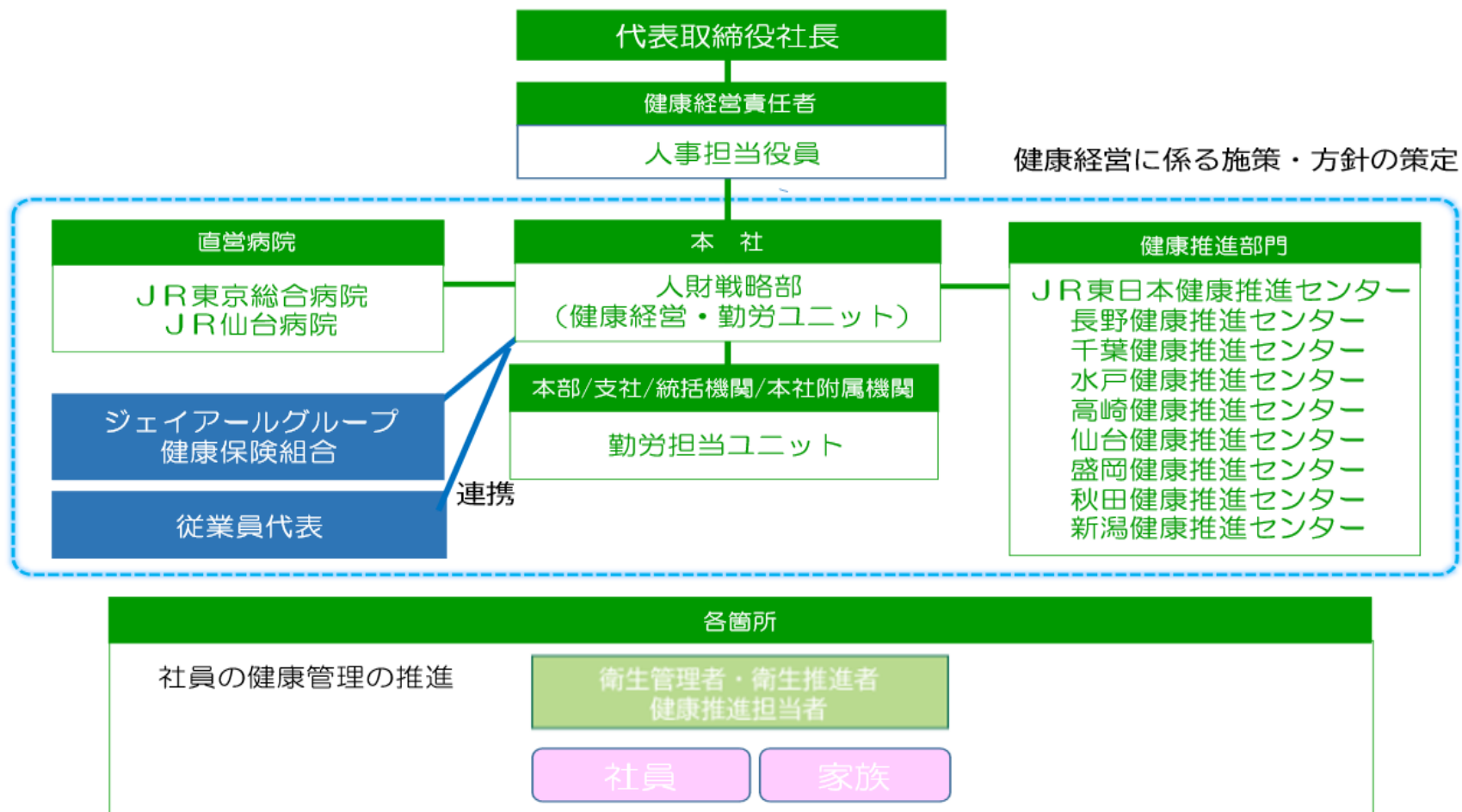
グループの持続的な成長の基盤は社員一人ひとりの健康であり、戦略的な健康経営を推進することにより、社員一人ひとりの健康レベルを向上し、社員と家族の幸福を実現することで「社員と会社の新たなエンゲージメント」を創出していきます。

あわせて、健康寿命の延伸や医療費適正化等の社会的課題の解決にもグループの強みを活かし、積極的に取り組むことで、グループで働くすべての社員と家族の豊かなミライを実現します。

東日本旅客鉄道株式会社 代表取締役社長 喜勢 陽一

健康経営宣言は、当社グループ全体の健康経営に対する理念であり、経営トップ自らが積極的に健康経営を進めていく姿勢を示しています。

3 推進体制



4 健康経営のパフォーマンス指標

健康経営における課題の解決に向け、社員の健康状態を「パフォーマンス指標」を用いて調査し、その実績値の向上を目指すこととしています。健康経営のパフォーマンス指標は、①「アブセンティーイズム(病気休職制度の利用日数)」、②「プレゼンティーイズム(出勤時の生産性損失)」、③「ワーク・エンゲイジメント(主体的に仕事に取り組んでいる心理状態)」の3つです。

項目	測定方法	2022 年度			2023 年度		
		測定人数	回答率	実績値	測定人数	回答率	実績値
①アブセンティーイズム	病気休職制度の利用日数の全社員平均	40,968	100%	1.1 日	41,134	100%	1.2 日
②プレゼンティーイズム	SPQ(病気やけががないときに発揮できる仕事の出来を 100%として過去 4 週間の自身の仕事を評価)を全社員調査。実績値は全社員平均	44,853	90.4%	損失 21.4%	43,173	91.5%	損失 22.0%
③ワーク・エンゲイジメント	自社で独自に定めた項目を全社員調査。実績値はポジティブ回答割合の平均	44,853	74.3%	71.7%	43,368	83.2%	71.9%

※「JR 東日本グループ健康ビジョン2029」では、プレゼンティーイズム(出勤時の生産性損失割合)15%以下を目標としています。

5 主な取り組み事項

健康増進の取り組みについては、各箇所において健康に関する課題について業務の中で取り組み、その活動を通じて、それぞれの職場において、楽しく生活習慣改善や健康増進に取り組む機運を醸成し、一人ひとりが「健康」を自分のこととして捉えてもらうきっかけとしてほしいと考えています。

(1)みんなで歩活への参加

ジェイアールグループ健康保険組合が主催する「みんなで歩活」に参加する社員が年々増えています。「たくさん歩くようになり、人間ドックの結果数値がよくなった」「職場全体のイベントとして楽しんでいる」「毎日、前日の歩数が話題にあがりコミュニケーションが活発になった」などという声が聞こえています。

人財戦略部でも優秀な成績を収めた箇所に対して人財戦略部長褒賞を実施し、参加だけではなく、運動習慣の改善につなげられるよう社員と意見交換をしながら次のイベントに向けて策を練っています。

実施時期	2019.5	2019.11	2020.11	2021.5	2021.11	2022.4	2022.11	2023.5	2023.11	2024.5
参加率(%)	11.5	15.9	24.0	38.0	50.7	58.9	65.2	69.8	73.1	76.5

(2)女性の健康課題に関するオンラインセミナーの開催

ヘルスリテラシーの向上を目的に、「健康夜活」として退社後の時間を活用し年に数回オンラインセミナーを実施しています。

当社の直営病院である JR 東京総合病院の乳腺外科医師、婦人科医師や当社グループの JR 東日本スポーツのインストラクターが講師を務め、セミナー後のアンケートでも参加者から好評を博しました。

2020 年度 「乳がんと共に生きる～治療と仕事の両立」、

2021 年度 「女性特有の心身の不調について」「カラダをケアする運動～今から始めるアンチエイジング」

2022 年度 「カラダをケアする運動②～女性ホルモンや自律神経のバランスを運動で整える～」

2023 年度 「働く女性の健康ロードマップ ～あなたもいつかは更年期～」(参加率 2023 年度 0.2%)

(3)「運動 de 変革」

テレワークで思うように運動出来ない、という声を受け、社員全員が閲覧可能な社内 WEB ネットワーク上に JR 東日本スポーツ株式会社と連携し作成した「運動 de 変革」と題する動画チャンネルを載せています。

数値目標も意識した「1日 4000 歩程度の運動量」の動画や、歩活の推進に向けて「正しい歩き方」の動画もあります。

(2023 年 4 月社員アンケートで「効果あり」 80%)

(4)「睡眠の改善」

当社では交代制勤務に従事し、当社施設内で睡眠をとる社員も多いため、睡眠の質を改善することは、社員の心身の健康維持・増進や仕事のパフォーマンス向上につながるとの認識の下、睡眠に関する疾病予防や良質の睡眠をとるための教育、職場環境の改善に力を入れています。SAS(睡眠時無呼吸症候群)検査を2007年から運転士を対象に、2017年からは車掌も対象に3年に1回実施しているほか、2017年からは乗務員に対して「乗務員のための睡眠ハンドブック」を配付し、教育を実施しています。また、2019年までに社内すべての夜間休養設備設置箇所に高機能マットレスを導入しています。

	2019	2020	2021	2022	2023
睡眠により十分な休養が取れている者の割合(%)	78	86	86	86	84

(5)「ストレスチェック集団結果分析」に基づくアクションプラン

ストレスチェックについては、2016年度から全社員に実施し、①集団分析結果についてストレスチェック結果報告会を開催、②箇所長向けに集団分析結果を活用した勉強会を動画配信形式により実施、③サマリーシートでのフィードバックを継続、④②にて作成するアクションプランシートの進捗状況及び職場の改善状況の振返りを目的とした勉強会を、動画配信より実施しています。

	2019	2020	2021	2022	2023
実施率(%)	81.5	84.6	88.9	90.4	91.2
高ストレス者率(%)	14.0	12.5	12.3	12.9	13.6

(6)ヘルスリテラシーの状況

「伝達的・批判的ヘルスリテラシー尺度 CCHL」※の結果
2023年3～4月調査:3.4点
(2024年度分 集計中)

※病気や健康に関連した情報を自分自身で探したり利用したりすることができると思うかに
関する5つの設問に対する「全く思わない(1点)」～「強く思う(5点)」の5段階回答の平均

6 2023 年度までの数値目標と実績

年度	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	数値目標
定期健康診断 受診率	98.9	98.2	99.1	99.3	99.9	100	99.9	100%
喫煙率	30.0	28.5	27.1	25.0	24.2	23.6	23.0	15%未満
朝食を週3回以上抜く ことがある人の割合	22.8	23.0	23.3	22.7	23.3	23.8	23.0	10%未満
1 日 1 時間(8000 歩 程度)以上歩行割合	41.7	44.3	47.6	44.3	48.7	54.5	57.6	80%以上
特定保健指導 実施率・対象者率	49.7 22.3	42.3 22.1	49.3 21.7	44.1 22.6	46.7 21.0	47.3 19.9	—	実施率 80%以上 対象者 20%未満

※数値目標設定の背景
・定期健康診断受診率100%
が課題、肥満が多く、喫煙率
が高かった。

・生活改善や健康増進に取組
む社員を増やすことで生活習
慣病を予防したい。

7 健康経営のその他の指標

	2019	2020	2021	2022	2023
適正体重維持者率(%)	61.4	65.8	66.3	66.2	65.7
傷病による 1 月以上欠勤及び休職数(人)	712	790	771	781	832

※適正体重維持者・・・BMI[体重 kg ÷ (身長 m)²]が 18.5 以上 25 未満の者

8 労働安全衛生

社員の死亡事故ゼロを目標として掲げ、安全で快適な作業環境の整備に力を入れています。また、法令を遵守し、事業者として社員の安全を守る義務を果たしていくことはもちろん、社員一人ひとりが主体的に職場の安全性向上に挑戦し、社内外の変化を捉えた作業環境の改善に取り組んでいます。また、東京総合車両センターや大宮総合車両センターなどでは労働安全衛生マネジメントシステムを採用しています。

・安全衛生委員会の設置(2023 年度 220 箇所)

9 社会全体の健康増進への寄与

【スマート健康ステーション】

駅を“つながる”くらしのプラットフォームへと転換する「Beyond Stations 構想」の一環で、オンライン診療サービスを活用した「スマート健康ステーション」の取り組みを推進しています。2022 年 4 月には西国分寺駅ホーム上に、対面（リアル）で診療を受けられるだけでなく、非対面（オンライン）でも診療を受けられることで、複数の診療科による総合的な診療が受診できるハイブリッドクリニックを開業しました。

今後も、日本各地に拡大することで、都心と日本各地の医療格差という社会課題に取り組み、患者さまや医師の空間を越えたあたらしい“くらし”の実現を目指します。

[日本初！駅ホーム上に「スマート健康ステーション」OPEN～リアルとオンラインのハイブリッドクリニック～ \(jreast.co.jp\)](https://jreast.co.jp)

【駅利用者の健康チェック】

[健康への気づき・チェックから健康づくりまで、「健康活動サイクル」を駅から創出します！ \(jreast.co.jp\)](https://jreast.co.jp)

[JR 横浜駅にて実証実験「駅チカふらっと健康測定」を今年度も実施します \(jreast.co.jp\)](https://jreast.co.jp)

10 健康経営戦略マップ

