

# ディジーズ・マネジメント・レポーター

## Disease Management Reporter in Japan

2009年4月 No.14

### 三井化学における従業員の健康づくりの取り組み

従業員の健康づくりに積極的に取り組む企業が増加している。「健康経営」、「ヘルシーカンパニー」といった用語も広く使われるようになってきている。従業員の健康づくりの支援をCSR(企業の社会的責任)活動の一環と位置付けて取り組んでいる企業も多い。2008年4月から導入された特定健診・特定保健指導に関して、健康保険組合に積極的に協力し、企業からも従業員に働きかけを行っている例も見られる。

三井化学株式会社(以下、「三井化学」とする。)では、健康診断の結果や疾病による休業状況などの統計データを分析することにより、従業員の健康づくり対策を立案、実行し、統計データに基づいて結果の評価を行い、評価を次期計画に反映させるというサイクルで、従業員の健康づくりを推進している。国内の統計データとの比較により、会社特有の健康問題を探り、また、時系列的な分析により、取り組むべき健康問題を早期に発見するなど、緻密なデータ分析を計画策定に活かしている。メンタルヘルス対策、生活習慣病対策にもいち早く着手しているが、統計データの分析により、これらの疾患が近い将来、会社にとって重要な健康問題になることを察知した成果である。統計データに基づく評価により、計画の到達点を明確にすることができ、次期の計画策定に向けた具体的な課題を洗い出すことが可能になる。このように、統計データを軸としてPDCAサイクルが回り、健康づくりの取り組みが継続的に発展している。各事業所、職場単位でも会社全体の統計データとの比較などが行われ、職場の特徴に応じた健康づくりの取り組みが行われている。職場、各事業所、会社全体のそれぞれのレベルで統計データが軸となり、健康づくりのPDCAサイクルが回り、健康づくりが全社的な取り組みとして動いている。

統計データに基づく健康づくりの取り組みと表現すると、数値を厳格に点検し、管理していくといったイメージで受け取られがちであるが、三井化学の健康づくりの対策は、ユニークで楽しく、多くの従業員を巻き込む仕掛けが用意されている。本社社屋の一室を利用して行われている「ストレッチコース」、「フィットネスコース」、給食事業者と共同開発した社員食堂のヘルシーメニュー、Webを利用して参加できるダイエットプログラムなど、様々な取り組みが実施されている。これらの新しい取り組み、アイデアは、イベント型-プログラム型、自主参加型-必須型の2軸のマトリクスを使った分類法から生み出されている。このマトリクスを使ってタイプの異なった取り組みを複数用意することにより、組織に健康づくりの風土を根付かせ、多くの従業員を健康づくりに巻き込むことに成功している。

本号では、三井化学株式会社本社健康管理室長兼統括産業医である土肥誠太郎氏の取材に基づき、三井化学の健康づくりの取り組みの特徴を紹介する。

#### 目次

三井化学の概要	2
三井化学の健康づくりの体制	2
多様な健康づくりの取り組み	4
今後の課題	6



## 三井化学の概要

三井化学は、1997年に三井石油化学工業株式会社と三井東圧化学株式会社が合併して発足した機能材料、先端化学品、基礎化学品の製造・販売を行う、従業員数5,091名(2008年9月末現在)の企業である<sup>1</sup>。国内に本社のほか3支店、6つの工場、1研究所を有するほか、国内の連結子会社35社、海外の連結子会社は28社となっている<sup>2</sup>。

## 三井化学の健康づくりの体制

三井化学の従業員の健康づくりは、労働安全衛生の施策の一環としてはじまり、現在では、CSR活動の主要な柱と位置付けて取り組まれている。また、組織的には、統括産業医である土肥氏が本社健康管理室長を兼務し、スタッフとしてではなく、ラインの責任者として、健康づくり対策に責任を負うという体制で推進されている。

### 1. 労働安全衛生の施策としての取り組み ～三井化学の健康づくりの源流～

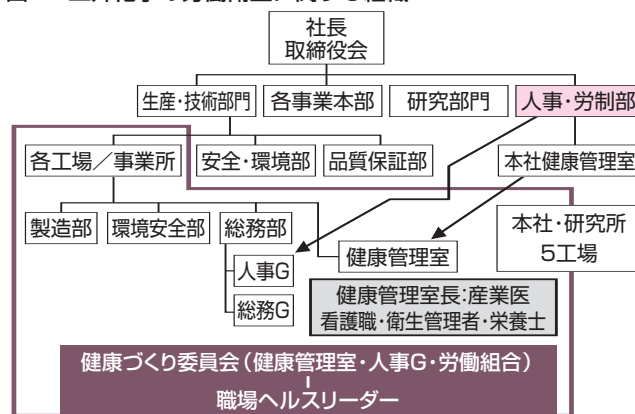
三井化学の従業員の健康に関する意識の高さは古くから根付いており、土肥氏が1991年に三井化学に着任した頃には、「こころとからだの健康づくり」というスローガンが日常的に利用されている環境であった。土肥氏によると、その源流をさかのぼるのは難しいが1979年に労働省(現厚生労働省)がシルバー・ヘルス・プラン<sup>3</sup>を提唱したことを一つの契機として、従業員の健康増進に関し、労働安全衛生法の努力義務までを満たす取り組みが行われるようになっていった。

### 2. 組織体制

#### ～産業医が健康づくりのラインの責任者～

労働安全衛生法は、産業医は、「労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、事業者に対し、労働者の健康管理等について必要な勧告をすることができる。」と定める<sup>4</sup>。そして、労働安全衛生規則において、労働者の健康の保持増進に関する産業医の職務として、企業(事業者)の責任者・管理者(総括安全衛生管理者等)に対し、勧告、指導、助言することができる<sup>5</sup>と定めている<sup>5</sup>。このように法律上、産業医は、従業員の健康管理、健康づくりに関して直接的な責任を負う立場ではなく、アドバイザーまたはスタッフとして位置付けられている。これに対して、土肥氏は、健康づくりを効果的に進めていくためには、PDCAサイクルに基づいた運営を図っていく必要があると考えていた。そのために、産業医は、スタッフとしての役割ではなく、企業の健康づくりの施策に対して一貫した責任を

図1 三井化学の労働衛生に関する組織



(出典) 土肥氏提供資料。

負うラインの責任者としての役割を果たすべきと考えた。産業医が企業の健康づくりの取り組みに関して、単に勧告、助言するのではなく、健康づくりの取り組みに関する計画策定・遂行、予算管理、スタッフの人事管理などの組織運営を自ら行うことによってPDCAサイクルに沿った実効性のある健康づくりの取り組みが行えると考えていた。1999年、岩国工場の産業医を務めていた土肥氏は、岩国工場では既に健康づくりをPDCAサイクルで進めていく仕組みを作っていた。この時、労働安全衛生に関する会社の規則類の改定を担当することになった土肥氏は、健康づくりのPDCAサイクルを全社的に進めるため、自身の考えを規則に盛り込むこととした。従来、労働安全衛生規則として、労働安全、労働衛生の双方を規定していたものを、労働安全規則と労働衛生規則の2つに分け、労働衛生規則の中に、従業員の健康づくりに関する規定を定めることとした(施行は2000年7月)。この中で、統括産業医が本社健康管理室長を兼務し、各事業所の産業医が健康管理室長を兼務する体制を定めた(図1参照)。

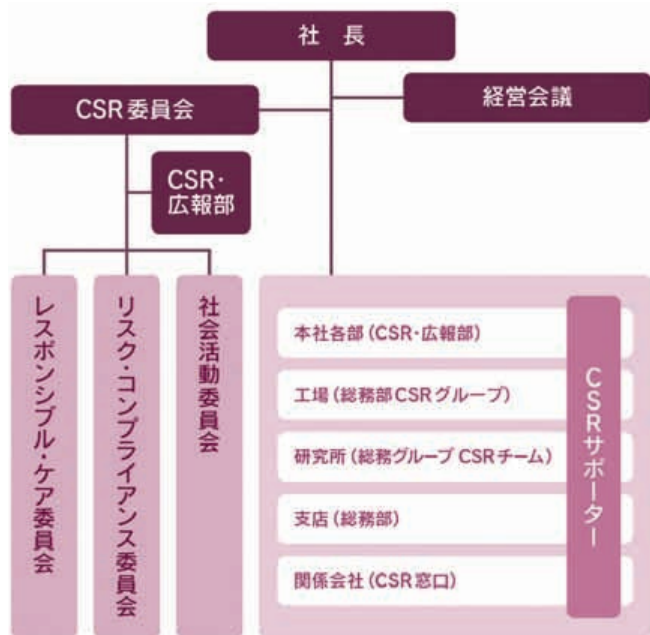
現在では、本社健康管理室は、人事・労制部に属し、組織的に直接の関係はないが、本社健康管理室長が、各事業所(工場、研究室)に設置されている健康管理室を掌握している。こうして、本社健康管理室を核とした全社的な健康づくりの体制が築かれている<sup>6</sup>。

### 3. CSRの一環としての健康づくり推進体制

前述の労働衛生規則制定時に、土肥氏は、「社員の健

1 三井化学株式会社「第12期第2四半期報告書」。なお、三井化学の創業は、1933年の東洋東圧工業株式会社設立までさかのぼる。  
2 三井化学のホームページ(visited March 7, 2009) <<http://jp.mitsui-chem.com/corporate/overview.htm>>。  
3 労働力人口の高齢化に伴う労働者の健康問題に対処するために、中高年者を対象として開始された健康づくりの運動(健康日本21のホームページ(visited March 7, 2009) <<http://www.kenkounippon21.gr.jp/kenkounippon21/katsudo/jirei/dantai/k1591.html>>)。  
4 労働安全衛生法第13条第3項。  
5 労働安全衛生規則第14条第1項第5号、同条第3項。  
6 なお、2009年4月の組織改正により、人事・労制部は、新設される社会・環境部に編入されることが発表されている(三井化学のホームページ(visited March 15, 2009) <[http://jp.mitsui-chem.com/release/2009/2009\\_0227\\_01.htm](http://jp.mitsui-chem.com/release/2009/2009_0227_01.htm)>)。

図2 三井化学のCSR推進体制



(出典) 三井化学株式会社「CSR報告書 2008」(2008年)。

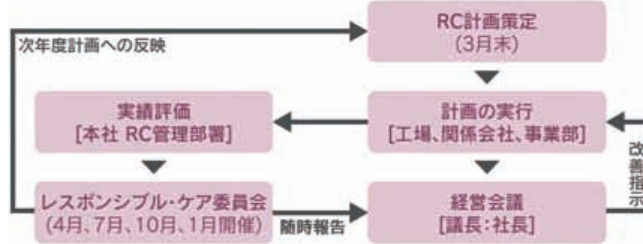
健康は会社の健康に直結する」との理念を掲げた。この言葉は、対外的に健康づくりの理念を説明する際にも頻りに利用されており、三井化学の健康づくりの理念として定着している<sup>7</sup>。「会社の健康」とは、「会社がうまく機能すること」であり、また、「社員が健康でなければ会社が高業績をあげていても良い会社だとはいえない」との意味も込められていると土肥氏は説明する。

毎年度の健康づくりの取り組みは、「労働衛生年間計画」として定められるが、労働衛生年間計画は、CSRの推進計画の1つとして位置付けられている。三井化学のCSRの推進体制は、CSR委員会の下、レスポンスブル・ケア、リスク・コンプライアンス、社会活動の3つの委員会によって構成され、それぞれの委員会が全社的な基本方針に基づいて年間計画を策定する(図2参照)。労働衛生年間計画は、レスポンスブル・ケア年間計画の中に位置付けられる。レスポンスブル・ケアとは、化学製品の製造・取り扱いを行う企業が、「自主的に「環境・安全・健康」を確保し、活動の成果を公表し社会との対話・コミュニケーションを行う活動<sup>8</sup>であり、化学工業界において提唱されている国際的な取り組みである<sup>9</sup>。三井化学のレスポンスブル・ケア活動は、図3に示すような、計画策定、実行、評価、評価の次期計画への反映のプロセスで推進されている。

#### 4. PDCAサイクルに基づいた全社健康づくりの取り組み ～統計データの分析・評価がPDCAサイクルを回す～

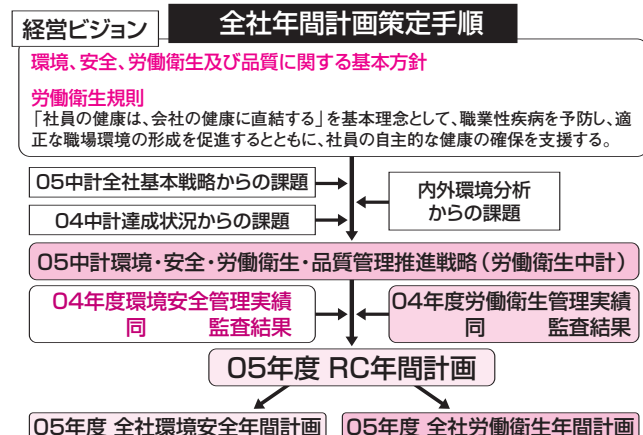
労働衛生年間計画もレスポンスブル・ケア活動の一

図3 レスポンスブル・ケア活動の運営スキーム



(出典) 図2に同じ。

図4 労働衛生年間計画策定手順



(注) 2005年度計画策定手順を説明した資料であるが、他の年度も同様の手順となっている。

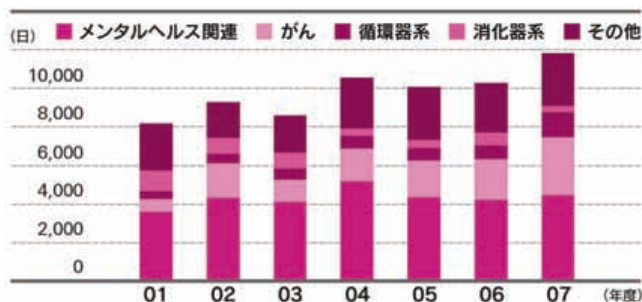
(出典) 土肥氏提供資料。

環として、計画策定、実行、評価、評価の次期計画への反映のプロセスで運営されている。このサイクルを回すために統計データが重要な役割を果たしている。健康診断のデータ、従業員の疾病による休業状況などに関して会社全体の統計データ(全社統計)が作成される。まず、全社統計を国内の統計と比較することにより、三井化学の従業員の特性が把握でき、特性に応じた健康づくりの計画を策定することが可能になる。三井化学では、2008年度から人間ドックに対する補助を打ち切り、健康診断の中ががん検診を組み込むことにした。これは、統計データからがんを発症する従業員が増加する傾向が読み取れたことによる。少数の希望者だけが人間ドックを受けるより、多くの従業員ががん検診を受診する体制にしないと、がんの早期発見の対策としては有効ではないと考えたからである。

同様の統計データは、事業所(事業所統計)単位にも作成される。全社統計と事業所統計を比較し、差が生じている要因を分析する。事業所の健康管理室は、この分析を踏まえて事業所の計画を策定する。統計データを示すことによって、従業員に対しても明確に計画

7 三井化学株式会社「CSR報告書 2008」(2008年)。  
8 日本レスポンスブル・ケア協議会「レスポンスブル・ケア報告書 2008」(2008年) (visited March 15, 2009) <<http://www.nikkakyo.org/organizations/jrcc/report/2008/index.html>>。  
9 レスポンスブル・ケアは、カナダから始まった化学工業界の国際的な取り組みであり、日本では、1995年に日本レスポンスブル・ケア協議会が設立され、同協議会が活動を推進している(前注参照)。

図5 「CSR報告書 2008」に掲載された疾病休業の内訳



(出典) 図2に同じ。

を説明することができるようになる、と土肥氏はいう。

年間計画は、毎年度監査によって評価される。監査の中で、統計データに基づき計画の達成状況が分析され、課題が抽出される。さらに、内部・外部の環境分析を行い、次年度の計画が策定される(図4参照)。全社単位だけではなく、事業所単位でも同様のプロセスが行われている。これにより、全社的な健康づくりの取り組みがPDCAサイクルによって推進されている。

統計データのうち、疾病による休業の状況については、CSR報告書に掲載されている<sup>10</sup>。時系列的に疾病別の休業内訳が示されており、これにより、健康づくりの取り組みの効果が数値として示されている(図5参照)。

## 多様な健康づくりの取り組み

### 1. 産業医、保健師と従業員のコミュニケーションが健康づくりの基本

後で紹介するように三井化学では、様々な健康づくりのための対策が実施されている。しかし、土肥氏は、健康づくりの基本となるのは、産業医、保健師などの保健職と従業員とのコミュニケーションである、と語る。各事業所の健康管理室の産業医、保健師は、年に1回、全従業員と面談するようにしている。保健師は、担当する従業員すべてと顔見知りとなっており、従業員の健康状態も把握している。従業員にとっても健康管理室は、いつでも気軽に相談に行くことのできる「ホームドクター」のような存在になっている。土肥氏は、従業員が健康管理室を身近なものと感じ、日頃から保健職に支えてもらっているという意識を持つことが、従業員の健康行動を誘発し、健康づくりの対策を有効にしている、と説明する。

### 2. 複数の対策が有機的に機能して効果を発揮

三井化学では、多くの健康づくりのための取り組みが実施されている。土肥氏は、1つの健康課題のために、1つの対策を実施するのでは不十分であり、複数の対策を組み合わせることが重要であると指摘する。いくつかの仕掛けを用意することで、職場、従業員に

図6 職場労働衛生教育の12項目

必須教育	救急蘇生法(講義・実技)、救急処置、腰痛予防、VDT作業、有害物質作業について、健康診断結果の効果的な活用
	メンタルヘルスI(ストレス解消法) メンタルヘルスII(ストレスコーピングとストレスマネジメント) 生活習慣病予防は何故必要か?、生活習慣病予防(食事編) 生活習慣病予防(運動編)、体重のコントロール
選択教育	お酒との上手なつきあい方、人間ドック〜がんに対抗するために〜 禁煙、心疾患・脳血管疾患について

(出典) 土肥氏提供資料。

多様な働きかけを行っていく必要があると強調する。

### (1) 職場労働衛生教育〜全ての職場で5年間・12項目の実施を義務付け〜

後述するように、ユニーク、先進的な取り組みがメディアでも取り上げられ、注目を浴びているが、健康づくりの取り組みのベースになっているのが、全ての職場で実施されている職場労働衛生教育である。これは、12項目(図6参照)について、健康管理室のスタッフ(産業医、保健師など)が講師となり1回当たり20〜30分程度の研修を行うものであり、全ての職場が全12項目を5年間の内に受講するよう義務付けられている。

### (2) 対策立案に当たっての考え方〜2つの軸で考える〜

一般に、健康づくりのためには、集団全体に働きかけ、風土を変えていくためのポピュレーションアプローチ、高リスク者を対象に集中的な働きかけを行うハイリスクアプローチを組み合わせることが有効だとされている。

さらに、土肥氏は、対策を立案する際に、図7に示すように2つの軸によるマトリクスに当てはめて考えている。1つの軸がイベント型〜プログラム型の軸である。イベント型とは、ウォーキング大会、講演会、研修といった1回または短期で完了する取り組みである。対して、プログラム型とは一定期間継続して実施されるタイプの取り組みであり、長期間に亘って継続的に行われる教育プログラムや健康目標を設定してその達成に向けて一定期間取り組むようなプログラムを指す。

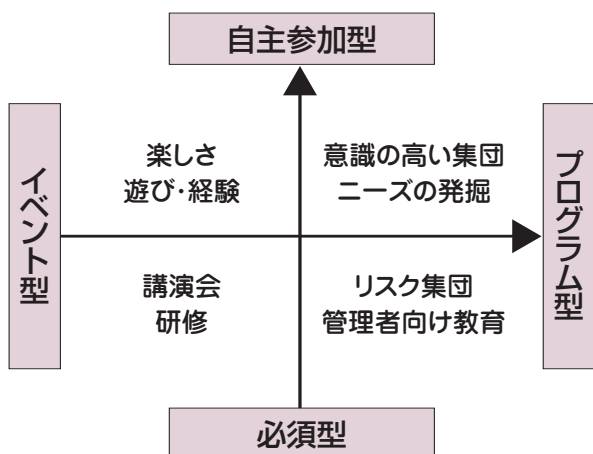
もう1つの軸が、自主参加型〜必須型の軸である。土肥氏は、自主参加型の取り組みに関して、参加者が少なくても構わないと考えている。多くの仕掛けを用意することで、雰囲気作りが行えること、従業員にきっかけを多く与えることが重要だと指摘する。

イベント型・自主参加型の対策は、参加者に、健康づくりの楽しさを体験してもらうことが目的である。楽しいイベントを用意することで、健康づくりの雰囲気を盛り上げることができる。プログラム型・自主参加型の対策では、健康に対して関心の高い集団に働きかけることができる。いくつかの対策を試行していく

10 前掲注7。

図7 プログラム立案のための2つの軸

〈方策の立案バランス〉



(出典) 土肥氏提供資料。

と、従業員のプログラムに対する好みも見えてくる。職場別、階層別実施される講演会、研修は、イベント型・必須型に分類される。また、特定の健康問題に関して高いリスクを有する集団への働きかけには、プログラム型・必須型の対策が有効である。

ポピュレーションアプローチ、ハイリスクアプローチという概念的な分類ではなく、実用的な分類に当てはめながら対策を考えていくことにより、どのような対策が必要なのか具体的な対策が見つけやすくなる。例えば、1つの健康課題に関して、この2つの軸によるマトリクスに当てはめて、足りない対策はないか、例えば、職場における健康教育プログラム(必須型・プログラム型)、自主参加型の減量プログラム(自主参加型・プログラム型)の対策がすでにあれば、イベント型の対策を立案する。このように、2つの軸に対してバランス良く対策を配置するように立案を図っていく。可能な限り、4つの分類それぞれに当てはまる対策を立てることにより、様々な場面で、多様なニーズを持つ従業員に対して健康づくりの動機付けの機会を与えることが可能になる。

(3) メンタルヘルス対策

三井化学では、以前からメンタルヘルス対策の取り組みを重点的に実施している。統計データを分析している中で、メンタルヘルスによる休業が増えていくと予測されたことがきっかけであった。

メンタルヘルス対策としては、ライン・ケアが重要であるとの考えから従業員に対する研修、職場の風土を変える取り組みを図っている。研修に関しては、入社時からメンタルヘルスに対して高い意識を持ってもらうため、新入社員研修の中にメンタルヘルスに関するカリキュラムを取り入れている。

現在では、各職場において、「職業性ストレス簡易調査票」<sup>1)</sup>を用いて、ストレス度合いを評価している。結

果は、各職場にフィードバックされる。この際、職場のストレス度合いの時系列的な変化、全社の平均データなどが併せて示され、管理職は、自らの職場のストレス度合いの全社平均からのかい離、時系列的な傾向が分かるようになっている。一定程度を超えて平均よりストレス度合いの高い職場の管理職に対しては、「職場ストレス低減シート」の作成が指示される。

一部の事業所では、「職業性ストレス簡易調査票」の結果をフィードバックした後、職場単位でミーティングを行っている。健康管理室のスタッフから調査結果の見方などを説明した上で、職場のメンバー全員で、ストレス改善に関する取り組みについて議論する。

また、健康診断時の問診票でメンタルヘルスに関連する項目に一定以上の該当があった従業員に対しては、産業医が面談を行うなど多様な取り組みが行われている。

(4) メタボリックシンドローム対策

メタボリックシンドローム対策に関しても多様な取り組みが行われている。ここでは、特徴的な取り組みを3点紹介する。

①シェイプアップ教室

本社において、昼休みは「ヘルシー弁当付きストレッチコース」、勤務後は「フィットネスコース」として実施されている。前述の2軸にしたがうと、自主参加型、イベント・プログラム中間型に位置付けられている。それぞれのコースの中に、さらにいくつかのコースが設定されている(図8、図9参照)。参加者は、それぞれ

図8 ヘルシー弁当付きストレッチコース内の各コース

コース名
肩こりすっきりストレッチ
疲れ目すっきり解消教室
リラクゼーション(自律訓練法)教室
骨盤矯正教室

(出典) 土肥氏提供資料。

図9 フィットネスコース内の各コース

コース名
ナチュラルヨガ
アロマストレッチ
マットコア(ピラティス)
ボディシェイプ
ファイトアタック
健康太極拳

(出典) 土肥氏提供資料。

11 1995年から1999年度労働省(現厚生労働省)「作業関連疾患の予防に関する研究班」ーストレス測定研究グループが開発した、職業上のストレスを評価する調査票。57項目の質問に対して4段階で回答する(厚生労働省のホームページ(visited March 15, 2009) <<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/index.html>>、東京医科大学のホームページ(visited March 15, 2009) <<http://www.tokyo-med.ac.jp/ph/ts/sutoresutyousahyou.htm>>。

40～50人程度となっている。

### ②ヘルスアップNavi

自主参加型・プログラム型の取り組みとして、セコム医療システム株式会社が提供する「ヘルスアップNavi」<sup>12</sup>が導入されている。インターネットを活用したプログラムで、自主的に参加者が健康目標を設定し、一定期間、全ての目標をクリアーすると、プレゼントが贈られる。

三井化学は、海外展開も進んでおり、海外勤務の従業員も多い。海外勤務の場合、健康づくりの取り組みに参加する機会は限られる。ヘルスアップNaviは、海外からでもインターネットを活用してプログラムに参加できるため、海外勤務の従業員向けのプログラムとしても効果的である。

### ③社員食堂でのヘルシーメニューの提供

社員食堂を運営する給食事業者に働きかけを行い導入されたのがヘルシーメニューである。健康管理室から給食事業者にカロリー、栄養バランスなどの基準を示し、具体的なメニュー案は、給食事業者が考案して誕生した。原価が通常のメニューより高くなってしまったが、差額は、健康管理室の経費として負担することにより、通常のメニューと同等の価格で提供されている。

## 3. 継続的なプログラムの開発 ～プログラムは飽きられる～

土肥氏は、健康づくりのプログラムは、継続的に新しいものに入れ替えていく必要がある、と指摘する。社内外の環境変化、技術革新により求められるプログラムは変化していくし、また、同じプログラムを長年実施していると、従業員から飽きられてしまう。特に、システム、ITを活用したプログラムは、その傾向が強い。ある時期に成果を上げたプログラムがいつまでも成果を上げ続けるとは限らない。従業員に目新しさを感じてもらうことが、プログラムへの誘導につながる。

そのため、三井化学では、プログラム導入の際に、初期投資が多額となるシステム開発などは、なるべく自社では行わず、外部のサービスを購入して導入するようにしている。初期投資が多額になると、そのプログラムを長期間使い続けなくてはいけなくなるからである。

## 今後の課題

健康に良い行動は多様であり、個人個人によって取り組みは異なる。定型化されたプログラムに設定されている行動目標は、すべての健康に良い行動を網羅しているわけではない。また、会社が実施するプログラムやイベントに参加しなくとも、自ら健康づくりに取

り組んでいる従業員は多い。土肥氏は、健康に良い行動を広く把握し、評価する仕組みを作りたいと考えている。従業員が、自らが実施した健康に良い行動をWeb上に用意されたシステムなどに任意に入力する。入力された行動は、健康に良い度合いに応じてポイント化される。このシステムをマイレージなどのインセンティブと組み合わせることにより、従業員の生活スタイル、勤務形態、好みなどに応じた健康づくりの取り組みを誘発する仕組みを構想している。

12 セコム医療システム株式会社のホームページ (visited March 15, 2009) <<http://medical.secom.co.jp/yobou/index.html>>。

「ディーズ・マネジメント・レポーター」は今後の誌面づくりに反映させていただくため、ディーズ・マネジメントにご関心を持つ皆様からのご意見・ご要望等を随時募集しています。記事の内容、今後とりあげるテーマ等について、率直なご意見・ご要望等をお聞かせ下さい。

### ディーズ・マネジメント・レポーター編集委員 (50音順)

慶應義塾大学大学院経営管理研究科 教授 田中 滋 (編集委員長)  
 産業医科大学公衆衛生学教室 教授 松田晋哉  
 名城大学薬学部臨床経済学教室 教授 坂巻弘之  
 Gregg L.Mayer & Company, Inc., President グレググL.メイヤー  
 広島大学大学院保健学研究科保健学専攻看護開発科学講座 教授 森山美知子

### ディーズ・マネジメント・レポーター編集部

〒160-8338 東京都新宿区西新宿1-26-1  
 株式会社損保ジャパン総合研究所内  
 (E-mail: dmr@sj-ri.co.jp 電話: 03-3348-6144 FAX: 03-3348-6146)

### 株式会社 損保ジャパン総合研究所について

株式会社損保ジャパン総合研究所は、損害保険業界初のシンクタンクとして1987年に設立された、損保ジャングループのシンクタンクです。保険、医療、ヘルスケア、社会保障、金融などの諸分野で、調査・研究業務と情報発信を行っております。

### ホームページでは、機関誌「損保ジャパン総研クォーターリー」、「損保ジャパン総研トピックス」に公表したレポートを、PDFにて全文閲覧できます。

URL <http://www.sj-ri.co.jp/issue/quarterly/index.html> <http://www.sj-ri.co.jp/issue/topics/index.html>

〈ヘルスケア関係のレポート〉

- 「米国の職域におけるウェルネス・プログラムの動向」(2009年4月10日発行 トピックス Vol.3)
- 「米国の職域におけるウェルネス・プログラムとディーズ・マネジメント・プログラムとの関連性」(2009年1月15日発行 トピックス Vol.2)
- 「米国ヘルスケア分野における健康リスク評価のための予測モデルの活用—その概要と背景、および米国アクチュアリー会2007年報告書の解説—」(2008年10月31日発行 Vol.51)
- 「ドイツ民間医療保険市場の動向—公的医療保険との関連と民間医療保険業界の展開—」(2008年8月29日発行 Vol.50)
- 「2006年米国健康保険市場データ」(2008年4月30日発行 トピックスVol.1)
- 「米国におけるメンタルヘルス分野のヘルスサポートの取り組み」(2007年12月31日発行 Vol.49)
- 「米国のディーズ・マネジメントにおける予測モデルの活用」(2007年11月30日発行 Vol.48)
- 「米国における健康保険市場と保険会社のヘルスケア事業—2005年を中心とする概況と最近の動き—」(2007年10月31日発行 Vol.47)
- 「フランスにおける民間医療保険の動向」(2006年12月29日発行 Vol.46)
- 「米国における健康保険市場と保険会社のヘルスケア事業—2004年を中心とする概況および職域市場・HIPAA・メディケアをめぐる最近の動き—」(2005年12月30日発行 Vol.45)
- 「米国ヘルスケア市場におけるeHealthの動向」(2005年3月30日発行 Vol.44)
- 「米国における健康保険市場と保険会社のヘルスケア事業—2001年を中心とする動向および公的保険制度における保険会社の関わり—」(2003年6月30日発行 Vol.42)
- 「欧州3ヶ国の医療・介護分野における民間保険市場の最新動向—2000-2001年を中心とする民間保険市場と公的制度との関係—」(2003年6月30日発行 Vol.42)
- 「米国ヘルスケアにおける新たな潮流—米国におけるDisease Managementの発生と展開—」(2002年10月31日発行 Vol.41)
- 「欧米におけるeHealthビジネスの進展」(2002年5月31日発行 Vol.40)
- 「米国ヘルスケア市場と保険会社のヘルスケア事業—沿革、現状および最近の動向—」(2001年7月20日発行 Vol.37)

### ©株式会社損保ジャパン総合研究所

転載、引用の際は、出典として以下の通り明記してください。

「損保ジャパン総合研究所「ディーズ・マネジメント・レポーター No.14」(2009年4月)」

なお、転載の際は、事前に編集部までご連絡ください。

## 損保ジャパン総合研究所メールマガジンについて

### メールマガジン

当研究所の発行するレポート公開のご案内や研究会の報告等のお知らせを配信しております。

メールマガジン登録 

 配信停止

損保ジャパン総合研究所メールマガジンでは、当研究所の発行するレポート公開のご案内や研究会の報告等のお知らせを配信しております。ホームページのトップページよりご登録いただけます。ぜひご活用ください。

URL <http://www.sj-ri.co.jp/>