

## 研究報告) 健康経営と障がい者雇用

—オムロン ヘルスケアの健康経営と特例子会社オムロン京都太陽の取り組みからの考察—

### KENKO Investment for Health (KIH) and employment of people with disabilities

- Efforts by Omron Group's KIH and special subsidiary Omron Kyoto Taiyo-

新井卓二<sup>1)</sup>

#### 抄録

「健康経営」に取り組む企業は年々増え、2023 年度は主に大企業を中心に、上場企業の約 1/3 が取り組む経営戦略となっている。また、一部大企業においては、特例子会社制度を活用して障がい者雇用を行い、特例子会社を含めた健康経営に取り組んでいる例が増えてきている。そこで本調査では、健康経営に積極的に取り組んでいるオムロングループのうち、ヘルスケア子会社と特例子会社を取材し、その特徴と期待される効果を明らかにするものである。企業は女性活躍も含めたダイバーシティ&インクルージョンとして障がい者雇用を行い、障がい者雇用で期待される効果であるメンタルヘルス環境の改善や生産性向上、イノベーション等は、健康経営で期待される効果と同様となった。今後は、高齢者を含む広義の障がい者雇用の促進と市場創出の可能性、そして健康経営への内包が予想される。

キーワード：健康経営度調査、Boost 5、ダイバーシティ&インクルージョン (D&I)、合理的配慮、メンタル

#### I. はじめに

健康経営は、アメリカにおいて 1992 年発刊の『The Healthy Company』<sup>1)</sup> で概念が提唱され、2000 年代になって日本に NPO 法人健康経営研究会<sup>2)</sup> の発足によって持ち込まれた概念である。その後 2014 年から現在まで毎年続いている上場企業を対象とした経済産業省と東京証券取引所が共催する顕彰制度「健康経営銘柄」<sup>3)</sup> が発表され、日本でも広く普及に至ったきっかけとなった。さらに 2017 年からは、経済産業省と日本健康会議<sup>4)</sup> の共催で、上場企業を含む医療法人や未上場企業も対象にした新たな顕彰制度である「健康経営優良法人(ホワイト 500)」<sup>5)</sup> の認定が開始された。健康経営の申請数と認定企業数は右肩上がりが増え続けてきた。顕彰制度に必要な健康経営度調査<sup>6)</sup> に回答している企業数の推移は表 1 のとおりである。

特に、直近 2023 年度の上場企業の回答数は 1203 社となり、全上場企業の 3 割を超えている。また、日本を代表する株価指数である日経 225 (日経平均株価) に採用されている企業の 8 割が回答している。これは補助金や助成金が準備されていない政府の顕彰制度としては異例の普及率と考えられる。つまり、主に大企業を中心に、健康経営が自社の取り組むべき課題、または経営戦略であると認識されていると捉えることもできる。

表 1 調査票回答企業数と上場企業数

年度	上場企業数	大規模 法人部門	中小規模 法人部門
2014	493		
2015	567		
2016	608	726	397
2017	718	1239	816
2018	859	1800	2899
2019	964	2328	6095
2020	970	2523	9403
2021	1058	2869	12849
2022	1128	3169	14401
2023	1203	3520	17316

※筆者作成

※2017 年度より大規模法人部門に上場企業数は含まれる

健康経営とは、経済産業省のホームページによると、「従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践すること」<sup>7)</sup>とされる。企業理念に基づき従業員への健康投資を行うことは、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらす、結果的に業績や株価の向上につながると期待されている。また、健康経営の効果とは、経済産業省ホームページ<sup>8)</sup>によると、人的資本に対する投資(従業員への健康投資)を行うことによって、まず企業への効果として従業員の健康増進・従業員の活力向上が起こり、リクルート効

1) ARAI Takuji  
 山野美容芸術短期大学  
 連絡先:〒192-0396 東京都八王子市鎌水 530

果やワークエンゲージメント、イノベーションを経て、最終的には業績向上・企業価値向上が見込まれている。その他にも、社会への効果にも派生し、①国民の QOL (生活の質) の向上、②ヘルスケア産業の創出、③あるべき国民医療費の実現、が期待されている。2023 年度の顕彰制度は図 1 のとおりである。

図 1 健康経営に係る顕彰制度について (全体像)

健康経営の推進

- 制度開始以降、健康経営に取り組む企業の裾野が急速に拡大し、健康経営優良法人認定制度に申請する法人数は約2万社にのぼる。
- 2023年度は日経平均株価を構成する225社のうち約8割が健康経営度調査に回答。
- 2023年度認定法人で働く従業員数は876万人。(日本の被雇用者の約15%)
- 今年度より、**プライト500の下位に「ネクストプライト1000」を新設。**



※経済産業省 第 1 回健康経営推進検討会 事務局説明資料<sup>9)</sup>

そこで本報告では、大規模等の顕彰制度の最上位である健康経営銘柄に 2018 年から 2023 年まで 5 年連続で選定され大規模法人部門 (ホワイト 500) の制度新設から 8 年連続でホワイト 500 に認定されているオムロン株式会社<sup>10)</sup>と、オムロングループのヘルスケア子会社であるオムロンヘルスケア株式会社 (こちらも 8 年連続で大規模法人部門ホワイト 500 に認定)<sup>11)</sup>、中小規模法人部門でオムロン太陽<sup>12)</sup> 等の 3 社も 2023 年度の健康経営優良法人等に認定されている、日本において健康経営に積極的に実施している企業グループ群のオムロングループを対象とした。

オムロングループは、オムロン株式会社を中心とする、オムロンヘルスケア等分社化等された会社群 (27 社)<sup>13)</sup>を指す。グループとして、「オムロン健康経営宣言」<sup>14)</sup>を行い、3 つの活動方針 (①イノベーションを起こす人と組織をつくる、②心身が健康で社員が自分の人生を楽しんでいる状態をつくる、③オムロンを卒業しても社会で活躍し続ける社員でいっぱいにする)を通し、健康経営を人的資本経営へと進化させている。

具体的には、健康経営戦略マップの策定や「Boost 5」を設定し、健康経営を推進している。特に「Boost 5」は全社共通の指標となり、「運動」「睡眠」「メンタルヘルス」「食事」「タバコ (禁煙)」の 5 項目で、仕事における集中力や豊かな人生を目指している。

推進体制は、オムロングループの各社と労働組合、健保組合が参加する健康管理事業推進委員会 (愛称：

Boost 5 プロジェクト) が担う。介入には、グループ全体の人事・総務・経理機能を担うオムロン エキスパートリンク株式会社<sup>15)</sup> (以下エキスパートリンク) が主となり、各社の取り組みを支援している。エキスパートリンクには保健師が約 30 人、健康経営推進担当も 10 人おり、直接介入するだけでなく、健康に関わる様々な動画の作成&配信も行い、グループ全体のフォローと推進を行っている。

また、オムロングループは、1972 年に創業者・立石一真氏が障がい者雇用にも力を入れ、日本初の福祉工場として、特例子会社のオムロン太陽がある。これは、社会福祉法人太陽の家<sup>16)</sup>とともに、障がい者の自立支援を目的として設立されている。

特例子会社とは、厚生労働省によると「障害者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できることとしている」とあり、2023 年 6 月時点では日本には 598 社ある。ちなみに障害者雇用率制度<sup>17)</sup>とは、従業員を 40 人以上雇用している事業主は、障がい者を 1 人以上雇用しなければならず、民間企業の法定雇用率は年々上昇し 2.5%となっている。また、法定雇用率を未達成の企業には、不足している障がい者の人数 1 人当たり月額 50,000 円の「障害者雇用納付金」が徴収されている。

その後、1985 年にオムロン京都太陽<sup>18)</sup>が設立され、オムロンの CSR (企業の社会的責任) 活動の方針である「社会が抱える課題に当事者として自ら取り組むこと」を実践するため、障がい者の雇用を積極的に進めている。また特例子会社だけでなく、グループの事業会社の営業や人事、総務、法務、開発などあらゆる部門で障がいのある人が働いている。

さらに、2019 年に世界経済フォーラムの年次総会にて障がい者の活躍推進を目的とする国際イニシアチブ「The Valuable 500」<sup>19)</sup>が設立されると、2021 に加盟し、障がい者雇用を含む CSR の位置づけの取り組みからオムロングループのダイバーシティ&インクルージョン<sup>20)</sup> (以後 D&I と表記) の取り組みへと進化させている。

そこで具体的には、オムロングループのヘルスケア子会社で積極的に健康経営に取り組んでいるオムロンヘルスケアと中小企規模法人の健康経営優良法人認定を受けている特例子会社であるオムロン太陽の兄弟会社にあたり健康経営に取り組んでいるオムロン京都太陽への訪問ヒアリングから、健康経営と障がい者雇用の関係について、考察するものである。

## II. 研究訪問

日本最大のヘルスケア機器メーカーであるオムロンヘルスケアの総務企画部の大家明子氏と管理栄養士の宮野彩子氏から、2024年6月24日に、オムロンヘルスケアの健康経営における血压管理を含む「Boost5」等の取り組みについて伺った。7月31日には、オムロンヘルスケアの代表取締役社長でありオムロンの執行役員常務を兼任している岡田歩氏と、七尾あゆみ氏から、同社の取り組みについて伺った。

オムロンヘルスケアは、オムロングループ内で長らく唯一のヘルスケア事業会社として、＜ミッション＞「地球上の一人ひとりの健康ですこやかな生活への貢献」を掲げ、＜基本方針＞「世界最高品質の提供」を設定し、＜経営方針＞「顧客起点の事業運営」「チャレンジし続ける行動重視」「自由闊達な風土形成」<sup>21)</sup>、となる経営を行ってきた。

6月24日のヒアリングでは、グループの健康経営として前述のとおり「Boost5」を中心に取り組んでいるが、オムロンヘルスケアの健康経営では、さらに「従業員の健康から社会の健康へ」と題し、様々な取り組みについて伺った。また、事業として取り組んでいる循環器事業のビジョンの達成のため、「まずは隗より始めよ」の格言どおり、追加で従業員の「脳・心血管疾患イベントの発症ゼロ（ゼロイベント）」<sup>22)</sup>にも取り組んでいる。これは職場における突然死の予防を目標としている。

経済産業省が関わっている図1の顕彰制度では、参加企業は健康経営度調査を回答することになっているが、2019年から高血圧者で治療中の人数を調査票で開示することを求めている。現在まで対象人数を聞かれているだけだが、血压は体調のパラメーターとしての機能も古くから報告<sup>23)</sup>があるため、今後は改善している人数の変化値等が問われる可能性がある。

そこでオムロンヘルスケアでは、血压計や心電計といったデバイスを使用して、医師と患者をつなぐ遠隔患者モニタリングサービスを展開している循環器事業を経営しているため、2017年から全従業員に血压計を配布し、家庭血压管理も行っている。そして血压を階層化しており、通院中、最高血压180mmHg以上もしくは最低血压110mmHg以上を高リスク、最高血压155mmHg以上もしくは最低血压95mmHg以上を中リスク、最高血压135mmHg未満かつ最低血压85mmHg未満を正常、という4段階を設定し、通院中また高リスク、中リスクに該当する従業員を減らすよう、健康経営等の施策で介入している。ただ、血压の平均のトレンドは、新卒採用より中途採用が増えているため、従業員の平均年齢が高くなり、それにと

ない血压の平均値も上昇傾向となっている。

施策には、社内プロジェクト「オムロンゼロイベントチャレンジ」<sup>24)</sup>として、①血压管理と②ウォーキングを行っている。具体的には、①血压管理では、社員食堂がある桂川本社と松坂工場では、高血圧改善のための減塩ランチとして「オムゼロランチ」(図2を参照)を提供している。

私も一度掛川本社で11時過ぎの早めの時間帯に、この「オムゼロランチ」を美味しくいただいたが、現在も大変好評なようで即売すると伺った。また、毎年目標を決めて、2022年度は食事、2023年度はロコモ(移動するための能力が不足したり、衰えたりした状態)チェックなども行われている。これらは健康経営推進メンバーに管理栄養士が入っているため、食事での介入が可能となっている。また、これらの減塩メニューをまとめた書籍『血压を下げる新習慣 オムロンヘルスケアの社員食堂レシピ』(青春出版社)も2020年に発刊されている。

図2 オムゼロランチ 減塩ランチ (例)<sup>25)</sup>



さらに「血压管理月間」と題して、社員通用口にのぼりを多数設置することによって、血压計の前に通路をつくり、従業員の血压測定をも促している。<sup>26)</sup>

②ウォーキングでは、オムロンヘルスケアのその他の事業で、活動量計や歩数計を取り扱っているため、2009年から部門対抗の歩数競争、全員の合計歩数でバーチャル世界一周を目指すなど、趣向を凝らしたウォーキングイベントの「健康ウォーク」等を実施している<sup>27)</sup>。2022年の参加率は41%で、満足度は88%と高く、平均歩数もコロナ禍の減少を補い、6500歩を超えている。

他に、総務企画部が中心となってヘルスケアや健康に関わる情報が社内イントラネットに発信&掲示されている。社内にはヘルスケアのエキスパートや専門家が多数いるため、2023年からは手上げ方式で、基本は人事部がとりまとめ、社内ヘルスケアカリキュラム勉強会(月1回)や医療勉強会、学術ページの開発、オンデマンド教材の作成を、社員が自発的に実施し、共有している。

また、ゼロイベント達成を目指し、健康診断で再検査等の該当従業員に対し、2次受診勧奨にも力を入れている。具体的には、就業規則の改訂や総務企画部から最大5回もの受診勧奨も行っている。結果、オムロンヘルスケアでの2次健診の受診率は93%となり、早期発見、早期治療が可能となっている。さらに、これらの成果により、オムロングループ全体でも2次受診勧奨の仕組みが取り入れられ、現在はグループ全体で2次受診が80%まで達している。

さらに、本年度の健康経営度調査から、常時雇用しない非正社員を、大規模法人部門では健康経営の対象に含めているかどうかについて、新設で問われているため伺ったところ、「①血圧管理は正社員のみを対象とし、②ウォーキングは非正社員も対象とするが、法務部から指摘があり、カロリー等の情報の取得はNGとなり、歩数だけを管理している」とのことである。そもそもオムロンヘルスケアでは、正規・非正規を問わず、入社時研修にて、健康経営等に関するレクリエーションがあり、その際に血圧計や活動量計を配布して、家庭での活用方法や健康経営での取り組みを紹介している。これらにより、全社員を対象とする「オムロンゼロイベントチャレンジ」の取り組みが可能となっていると伺った。また、喫煙者は入社できない仕組みとなっており、ヘルスケアの会社として、従業員のヘルスリテラシーがある程度高いことを求職者にも求めていることが伺えた。

課題としては、ヘルスケア（健康）の会社であっても、血圧管理月間等での全員参加は難しく、一部にヘルスリテラシーが低い社員がいることは事実となる。しかし、ヘルスケアの会社として、まずは「自分たちから取り組み」、また「健康経営はあきらめないこと、やりつづけること」が重要だと考えている。

次に7月31日のヒアリングでは、主にオムロングループにおけるオムロンヘルスケアの位置づけや女性の健康に対する取り組みについて伺った。

オムロングループのヘルスケア事業会社として、前述の「オムロンゼロイベントチャレンジ」への参加同意率は2022年度で95%となり、「Boost5」の3項目以上の達成者は2022年度で78%となり、社員のヘルスリテラシーは高い傾向があった。

また、オムロン本社とワークエンゲージメントで比較したところ、表2のとおりとなり、ワークエンゲージメントにおいても高い傾向が示されていた。

これらの結果は、同社がヘルスケア事業に取り組んでおり、まずは自分たちからの積極的に取り組むスタイルが徹底されているからと推察される。

表2 オムロンとオムロンヘルスケアの高ワークエンゲージメント層における健康増進施策活用度の比較

	活 用 積 極 的 に	少 し 活 用	し て あ ま り 活 用 し て い な い	し て 全 く 活 用 し て い な い
オムロン	58%	35%	23%	18%
オムロンヘルスケア	71%	45%	35%	32%

※2022年度比較 ※小数点以下四捨五入

また、オムロンヘルスケアの従業員は2024年3月時点で707人となり、社内浸透において、規模的に大きすぎず、経営陣と従業員の顔が見られる中規模事業者であるため、ヘルスケアや健康経営の施策は最初にオムロンヘルスケアで実施し、効果があった施策をオムロン等のグループの連絡会等で共有し、後日実施するケースが多いようである。

本年度からグループの連携として、昨年からのオムロングループとなったヘルスビッグデータの力で持続可能な国民医療を実現するために医療統計データサービスを提供する株式会社JMDC<sup>28)</sup>と連携し、血圧管理も開始している。

また、2023年3月に女性の岡田歩氏が代表取締役就任し、さらに女性が働きやすい環境整備に力を入れていると伺った。2022年から「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく計画<sup>29)</sup>を発表し、男性が圧倒的に多い研究開発部門を除き、バックオフィスだけでなく生産部門や商品開発部門にも女性の責任者がおり、女性が活躍している現状がある。グループとしても、岡田氏がオムロン株式会社の執行役員常務を兼ねたり、オムロンの執行役員の高田寿子氏が優れた女性リーダー「TIGER WOMAN OF THE YEAR 2024」<sup>30)</sup>に選出されたりと、女性の活躍にも力が入っており、「なでしこ銘柄」<sup>31)</sup>にも2024年度を含め6度選定されている。現在はオムロンヘルスケアの売り上げの海外比率が約85%となっており、また海外勤務の従業員では女性比率が高いため、現在海外事業部のトップはブラジル地域のみ女性となっているが、今後は海外事業部のトップにも女性の就任が見込まれている。

そこで、女性が長く健康で職場で働く際の重要な点をお伺いしたところ、「女性が働きやすい環境（リモート、裁量労働制）」との返答であった。

女性の多くは、子育てや親の介護等のライフスタイルへの影響が大きいと、休みがとりやすくワークラ

イフバランスがとれるのが必須条件とのことである。現在、オムロンヘルスケアにおける女性の育休からの復帰率が100%であると同時に、男性の育休取得も推進しており、社内では子供が生まれる際に休暇をとらない男性社員はいないとのことであった。

次に、なぜオムロンヘルスケアでは、このように女性が健康で活躍できるのかについて伺ったところ、日本法人では全従業員に対し女性は約2割となるが、過去から男性上長が女性キャリア支援を積極的に行ってきた歴史があるとのことである。また、京都の男性は女性に優しいとの地域性に着目した意見もあった。

さらに、本年度の健康経営度調査から、将来の妊娠を考えながら女性やカップルが自分たちの生活や健康に向き合うプレコンセプションケア (Preconception care)<sup>32)</sup> のアンケートも新設されたため、定義を紹介した上で、感想を伺った。「必要な知識だと思うが、女性の健康の一環として取り組む内容であり、若年層の設問項目として今後様子を見ていきたい」とのことであった。ちなみに、オムロンヘルスケアでは、健康経営度調査に女性の健康が新たに追加された2019年以前から、「オムロン式美人」と題して、働く女性のヘルスケアメソッド<sup>33)</sup>を開発し、年代によって異なる女性ホルモンの影響の紹介を企業向けにセミナー等で行っている。また、商品として、体調管理や妊活を考える女性のための婦人用電子体温計も有しており、ヘルスケア企業として女性の妊活を含め事業としている。

その他に、年代ごとの女性グループで話し合う機会を用意しており、40-50代グループの課題として、更年期症状が出てきたとも伺った。従来、更年期障害は我慢するのが一般的であったが、現在は専門の病院もできて、会社として専門医を紹介等して対応しているとのことである。

次に、7月31日にオムロン京都太陽株式会社の代表取締役社長である長江豊氏から、障がい者雇用と健康経営の取り組みを伺った。

図3 長江様と工場入り口にて



オムロン京都太陽は、前述のとおり、オムロンの創業者である立石一真氏と社会福祉法人太陽の家の創業者で外科医である中村裕氏との出会いから生まれた。中村裕氏は、「リハビリ」という概念を日本に持ち込み、1964年の東京パラリンピック団長として活躍。「日本パラスポーツの父」と呼ばれ、2018年放送のNHKスペシャルドラマ「太陽を愛したひと〜1964あの日のパラリンピック〜」のモデルでもある。

設立の経緯は、中村裕氏が障がい者自立のためには、生活する施設だけでなく、生活費を含めお金をしっかりと稼ぐ必要があり、そのためには福祉工場等で働く必要があると考え、立石一真氏と理念が共鳴し、中村裕氏の活動拠点である大分県別府市に共同出資会社としてオムロン太陽株式会社を1972年に設立するに至った。その後、オムロンが京都に本社を構えていたため、京都にもオムロン京都太陽株式会社が1985年に設立された。

同社の目的は、「企業と福祉の両面をつなぐ役割を果たすことで、障害者の雇用就労の機会をつくり、仕事の安定供給と事業経営の安定を図ります。そして障害者が、自ら働くことにより生きがいが見いだせる環境づくりに努めます」とある。

ちなみに障がい者の総数は年々増えており、2024年5月31日の厚生労働省の発表によると、推計1164.6万人となり、日本の総人口の約9.3%に該当し、過去最高となっている。そのうち、働いている障がい者雇用は、厚生労働省の「令和5年度障害者雇用実態調査の結果」によると、従業員規模5人以上の事業所で110.7万人(前回調査2018年より25.6万人の増加)となった。内訳は、身体障害が52.6万人(10.3万人増加)、知的障害が27.5万人(8.6万人増加)、精神障害が21.5万人(1.5万人増加)、発達障害が9.1万人(5.2万人増加)となっている。増加率でみると、発達障害の雇用者が2.3倍と最も増えている。発達障害者とは、精神科医による「自閉症」「アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害」「学習障害」「注意欠陥多動性障害」等の診断を受けている者を指す。

また、前述の厚生労働省の実態調査によると、障がい者雇用の課題として、「会社内に適当な仕事があるか」が最も多く、次いで「職場の安全面の配慮が適切にできるか」が多くなっている。つまり、障がい者雇用においては、仕事の有無の次に安全面の配慮が必要となる。職場における安全面の配慮は、労働契約法第5条によって使用者の「安全配慮義務」が定められているが、障がい者雇用においては、雇用者は難しい課題と捉えていることが伺える。

一方、2016 年 4 月から障害者雇用促進法の改正施行により、公的機関や民間事業者も、労働者への合理的配慮の提供が義務化され、安全配慮だけでなく合理的配慮も求められている。合理的配慮とは、障がい者から何らかの助けを求める意思表示があった場合、①個々の職場における障がい者個人のニーズに応じて、②事業者にとって過重な負担がない範囲で、③社会的障壁を取り除くために、④個別の調整や変更を行うことである。これらは原因や種類、障害者手帳の有無によらず、幅広い障がい者が対象とされている。ということ、現在政府が求めている生涯現役社会の実現により、今後高齢者による身体的老化や通院しながら働く、病気や介護からの職場復帰を含む両立支援も広く障がい者に含まれると想定できる。そして、産業保健では「合理的配慮を行えば、障がい者は障がい者ではなくなくなるという考え方である。安全配慮はリスク低減のために必要な作業や環境の調整で、時に職務の減免が含まれる。一方、合理的配慮は職務遂行のために必要な環境調整と言える。以上 2 つは主に労働者本人と事業者の利害調整を目的とした配慮である」<sup>34)</sup> となっている。

これらから、今後は安全配慮義務だけでなく、増加が見込まれる高齢労働者や病気を持ちながら働く労働者も含み障がい者雇用となり、合理的配慮が求められ、それに事業者は適応することで、障がい者でない労働者を雇っているとの認識になっていくものと予想される。すでに健康経営の文脈でも、高齢労働者向けにオフィスの段差をなくしてスロープにしたり、腰が曲がるため上下昇降式デスクや特別な椅子を用意したり、人手不足のため高齢者の経験を活かしながらできる仕事を抽出して割り当てる等の対応は行われている。ただ、現実的に職場において、どこまで労働者一人ひとりに対し合理的配慮ができるかは、職務内容や経営陣や上長の考え方、仲間&メンバーの関係性、産業保健体制の充実度、企業文化、人材の充足度等に多大な影響を受けるものと想定される。その上で、オムロン京都太陽の以下の取り組みは、時代の先端を走っている事例と捉えることができる。

オムロン京都太陽は「人間の可能性を信じる」という価値観を大切にし、障がい者の社会的自立を目指し、同一事業所内の社会福祉法人太陽の家の就労者とあわせて従業員 186 名の内 115 名 (61.8%) が障がい者となる。同社はメーカーなので、製造している商品は、オムロングループ各社から商品の生産を委託されており、主にソケット、光電センサ、PLC 電源の他視覚障がい者向け体温計等となる。115 名の障がい者の内訳は、身体が 59%、知的が 30%、精神が 11%となっている。

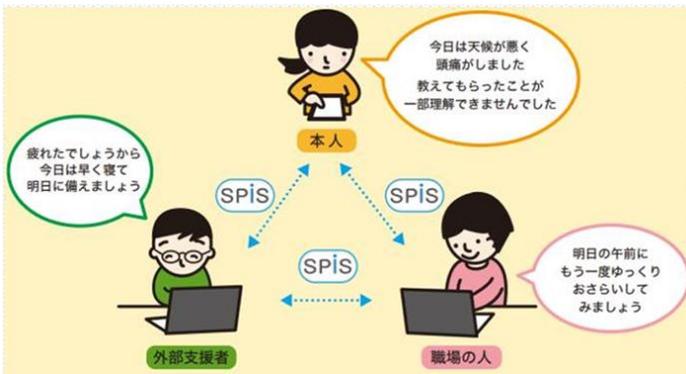
仕事は、業務に人が合わせるのではなく、人に業務をつけるのを基本とし、業務を棚卸しして細分化し、できる業務を洗い出し、そのうちの一部を担当してもらうこととなる。また、できないことをできないで終わらせずに、知恵と努力でできるようにもしている。当然、他のオムロングループの工場と同様に、オートメーション化は進んでおり、一人あたりの生産量目標と達成度がモニターで見える化されており、ライン全体の目標も可視化されている。また、障がい者は可動範囲が限られているため、必要なサポート機器器具も 3D プリンター等の製造部品を買い、自作し内製化しているのが特徴である。これらは高齢者向けでも十分適用できるものと推察される。

また、障がい者に対しても「できる限り成長を求める」としており、健常者と一緒に、法人としてしっかり利益をあげているのが素晴らしい点である。障がい者雇用においては、とかく「障がい者は弱者」という位置づけにして、できる範囲で仕事をしてもらい、結果的に法人としては赤字また低い給料でも仕方がないという考え方もある。しかし、同社では合理的配慮ができていたため、健常者と同様に業務での成長を求めており、仕事もしっかり行い、またしっかり給料を稼ぐことが基本となっている。

体制は、まず障がい者個人に精神障害者の雇用支援ツール SPIS (Supporting People to Improve Stability)<sup>35)</sup> を活用している。SPIS とは、WEB 上の交換日記 (日報システム) のようなもので、業務報告だけでなく、気分を含む自身のコンディションや今日できたこと・できなかったこと等を入力記録し、上長等に報告を行い、上長等からも確認&返信する情報共有システムである。SPIS は精神障害者の企業での雇用継続支援を行っている NPO 法人全国精神保健職親会<sup>36)</sup> が開発提供している。

ポイントは、コミュニケーションを通して障がい者が安心・信頼して自身の困りごとを相談できる関係を上司との間でつくることにある。これにより、上司は配慮すべきことが把握でき、適切なタイミングで適切な配慮が可能になり、遠慮なく指導ができるようになる。また、健常者と公平に指導ができるようになり、成長が期待できるようにもなる。さらに、本人と上司との関係を円滑にするために、第三者 (人事担当や支援員など) もコミュニケーションの輪に入ることができるようになる。つまり、オムロン京都太陽の上長だけでなく、専門家も一緒に対応することが可能となっている素晴らしいシステムとなっている。これらによって、障がい者への理解が進み、雇用定着率にも好影響を及ぼしていると伺った。イメージは図 4 になる。

図 4 SPIS の例<sup>37)</sup>



また、前述の長江豊氏は 2023 年異動となり、2024 年 3 月より代表取締役社長に着任しているが、知的障害のあるメンバーと接することで、改めて人としてのありようを気づかされ、やさしい気持ちになったと伺った。他のメンバーにおいても、同様の事象を聞いているとのことである。これは（独法）高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センターの「障害者雇用を進めている職場はメンタル環境も良好」の報告<sup>38)</sup>と同様になる。また、文部科学省の 2019 年の「交流及び共同学習スタイル」において、「交流及び共同学習は、相互の触れあいを通じて豊かな人性を育むことを目的とする交流の側面（後略）」とあるように、期待されていることであり、企業においても健常者と障がい者が一緒に働くことの組織への一つの成果とも言える。

筆者も小学生のとき、近隣の小学校に設置されていた障がいのある児童生徒を対象にした少人数の特別支援学級を授業の一環で訪問し、一緒に給食を食べた記憶がある。それまでの生活において、近くに障がい者がいなかったため、どのように接してよいか思案したが、本人に助けが必要か確認し、その上でできる範囲で手助けするようにと、当時教わった覚えがある。

これらを企業で捉え直すと、前述の女性活躍も含め D&I に該当する。つまり、言い方が変わっただけで、すでにオムロングループではオムロン京都太陽等で実践されていたことになる。

その他に、会社として障がい者と一緒に健康経営優良法人を目指し健康経営に取り組んでいるだけでなく、障がい者の特性を理解し、改善すべき言動は適切に指導する一方で、仕事に行き詰まって突然大声を出すといったことは、周囲が理解して問題にしないなど、職場の全員が障害特性に適應されているとのことである。つまり、組織文化として障がい者への理解とこれらを含めた健康経営が進んでいることが伺えた。

### III. 考察

オムロングループの 2 つの企業に共通する取り組みとして、次の 3 点が挙げられる。

1 点目として、まず自分たちから率先して行っている点である。多くの企業がヘルスケアに関わる健康食品や商品、サービスで健康に貢献、または社会への貢献を謳っているが、社員向けに積極的に取り組んでいる企業は意外に少ない。つまり、ビジョン等と整合性がとれておらず、矛盾しながら労働者は働いているのである。これでは会社のビジョン等を信じることはできないので、信頼感ややりがい等のワークエンゲージメント、そしてウェルビーイングも高まりづらい。自分たちをモデルやモルモットとして捉えることもできるが、それでもチャレンジする姿勢は高く評価されるべきである。障がい者雇用においても同様で、多くの企業は必要であると理解しているものの、2023 年度（令和 5 年度）の障害者雇用率の法定雇用率未達成企業の割合は 50.1% となっており、売り手市場等の要因もあり、率先して取り組めていないというのが現状である。

2 点目として、顧客視点であり、そのストーリーの中で積極的に取り組んできた点である。京都地域の企業の特徴でもあるが、国等の規制や指導等に関係なく、自分たちが良いと思ったモノやサービスを、愚直に日本、および世界に普及させるという気概がある。たとえば、オムロンヘルスケアでは血圧計がその代表的な製品の一つになる。今でこそ血圧計は家庭に普及し、高齢者を中心に血圧管理は一般的になっているが 1970 年代に初めて家庭内血圧計が世に出た際は、血圧の測定は医師が行う医療行為であり、家庭で測る数値は正しくなく、もってのほかだという批判を受けたと伺った。もちろん、オムロンヘルスケアが家庭血圧管理の文化の普及に努めたり、高血圧学会等でエビデンスを蓄積してきたりといった努力があった上でも、時代が追いつてきたという印象がある。健康経営においても、京都においては健康経営銘柄等先進的な取り組み企業が多く、拙著『改訂 最強戦略としての健康経営』<sup>39)</sup>でも紹介しているが、堀場製作所のように「自分たちが社員のため（生産性向上や生活の質の向上のために健康である等）になると思って取り組んでいたことが、結果的に健康経営の取り組みに該当し、銘柄認定をいただいた」とも伺った。

障がい者雇用においても、前述のとおり、障害者雇用促進法等で障害者雇用比率の上昇があり、達成できない際の障害者雇用納付金を収めたくないため、雇用比率下限付近の障がい者を雇ったり、最低賃金法の減額特例許可制度（労働力が基準に達していない場合に、労働者の雇用機会が減らさないようにするための制

度)を利用して、給料を抑えたりするケースを見かける。障がい者雇用をコストと捉え、また企業はブランドイメージ向上のために障がい者雇用を活用している例となるが、オムロン京都太陽では一般労働者として、法令の定める前から、積極的に採用し、かつ生産性や障がい者個人の成長を求め、利益をあげている点である。こちらも時代が追いついてきた感がある。

3 点目として、職場に発達障害のメンバーがいると、イノベーションが起こる可能性が高まる点である。オムロングループでは、発達障がい者を積極的に採用しているが、2010 年代から世界の一流企業であるマイクロソフトや SAP 等で、発達障害者を IT 技術者として積極的に雇っている<sup>40)</sup>。その理由は「『自閉症や ADHD のような非定型発達は、人間のゲノムの自然で正常な変異である』というニューロダイバーシティの発想が広まり、必要な配慮や支援を提供することで、ニューロダイバースな人材(非定型発達者)を取り込む動きが、有名企業に広がりつつあるからである。実際、これらの特質を持つ人材は特定の能力が非常に優れており、生産性、品質、革新性の向上など、企業に多種多様な恩恵を生み始めている(後略)」とある。

ちなみに「ニューロダイバーシティ」(Neurodiversity、神経多様性)とは、Neuro(脳・神経)と Diversity(多様性)という 2 つの言葉が組み合わせられて生まれた造語である。この考え方は「脳や神経、それに由来する個人レベルでの様々な特性の違いを多様性と捉えて相互に尊重し、それらの違いを社会の中で活かしていこう」という、主に D&I の活動となる。特に「発達障害の自閉スペクトラム症、注意欠如・多動症、学習障害といった現象を、能力の欠如や優劣ではなく、人間のゲノムの自然で正常な変異として捉える概念」でもある。

日本においては、2022 年の経済産業省の委託研究において「昨今、発達障害を人間のゲノムの自然で正常な変異と捉える『ニューロダイバーシティ』という考え方の下、彼らの持つ特定の優れた能力を企業活動に活かそうとする動きが芽生えつつある。実際に IT 業界において、自閉症・ADHD といった症状を持つ発達障害者を雇用して、IT 分野での高い業務適性を活かして収益化等に成功した事例も生まれ始めている。」<sup>41)</sup>となっている。今後は、発達障害者を積極的に雇う企業が増えていくことが予見される。

健康経営は前述のとおり、大企業を中心に普及してきた。普及の理由の一つに、企業が人手不足解消のための人材確保<sup>42)</sup>が挙げられる。近年は、高齢者や女性の就労の増加等により労働者は堅調に増加している<sup>43)</sup>が、人口減少社会の到来は避けられず、今後人手不

足感はさらに強まるものと推察される。つまり、大学生や転職者等の求職者向けのリクルート活動と、今いる従業員に定年延長も含め長く働いてもらう両方が必要となる。また、D&I の普及のとおり、女性や高齢者も働ける環境の整備が進んでいる。さらに両立支援制度の充実等において、育児や介護での就労支援も進んでいる。これらから見ると、前述のとおり障がい者は日本の総人口の 1 割に達しようとしており、障がい者を広範に捉え、今後どのように活用するかは、D&I も含め企業の課題&対策になるのは必然のように見受けられる。D&I のイメージは下図となる。

表 3 ダイバーシティ&インクルージョンの考え方

障がい者	身体障害
	知的障害
	精神障害
	発達障害
従来の対象 (多様性)	性別・LGBT
	年齢
	人種国籍

※筆者作成

今回の訪問で、オムロン京都太陽の健常者等は「多様性を理解する」という強みを持っていると想像できる。障がい者雇用の効果として、①生産性が向上する、②合理的配慮が身につく、③職場のメンタルヘルス環境が改善する、④多様性の理解が進む、等が紹介<sup>44)</sup>されている。組織の活性化の視点で捉えると、これらの労働者がオムロングループへ出向や転籍することにより、グループ企業の円滑油として、またメンタルヘルス環境の改善により、生産性も一体感もさらに高まり、ワークエンゲージメントやウィルビーイングに好影響を与えると予想される。当然、これは健康経営のメンタル対策にも該当する施策となる、ただ、現在はオムロングループから毎年数名を研修として受け入れているようであるが、今までどおりオムロン京都太陽の組織が障がい者雇用等で稀有で競争力を有していると仮定した際、これでは勿体ないとも言える。オムロングループ全体と人材の交流をもっと行えば、グループ全体で、発達障害者を含み多くの効果や利益を得られるものと推察される。

他に、障がい者雇用によるヘルスケアサービスの創出例を紹介する。経済産業省では、健康経営を支える産業の創出において、本年度から生産性損失対策内に新たに「筋骨格系症状対策」<sup>45)</sup>を追加している。具体的には「低周波治療・マッサージ機・理学療法士」が想定されている。ただ、私が企業への取材をしている限り、本領域ではマッサージやリラクゼーションルー

ム等の設置で対策が進んでいると見聞きしている。その効果は、経済産業省の健康経営オフィスレポート<sup>46)</sup>によると「休憩・気分転換」に該当し、運動者・感覚器障害やメンタルヘルス不調、心身症等の予防・改善が健康増進としても期待されている。その際、前述のとおり、障害者雇用比率の達成も目指し、主に眼に障がいを持つ身体障がい者のあん摩マッサージ師や鍼灸師を雇うこととなる。これは「ヘルスキーパー（企業内理療師）」と呼ばれている。

ヘルスキーパーとは「産業・労働衛生分野に理療の技術を活用するもので、理療の国家資格を持つ者が、企業等に雇用されその従業員等を対象にして施術等を行う者」の呼称となる。理療の施術やセルフケア指導、健康への助言を通じて業務中に生じた疲労やその他の症状を取り除き、業務の能率向上と従業員の健康増進に役立てることを目的としている。東京都には、都立として文京盲学、葛飾盲学校、八王子盲学校、久我山青光学園の4校があり、他に国立大学法人の筑波大学附属視覚特別支援学校がある。障がい者の身体における全盲または弱視の学生を対象に、あん摩マッサージや鍼灸師の国家資格が取得できる。そして近年の卒業生は、街の治療院だけでなく「ヘルスキーパー（企業内理療師）」としても就職している。

最後に、このように職場における障がい者の働く環境の整備や 2027 年からは障がい者の法定雇用率 2.7% となり、就職の機会は増えていくものと想定される。また、職種も、従来の身体障害者では「事務的職業」、知的障害者や精神障害者では「運搬・清掃・包装等の職業」の割合が高くなっている<sup>47)</sup>が、先行する米国では合理的配慮に関わる支援が産業保健活動の柱の一つとなっており、今後の健康経営の進展に合わせ、多様な職種が求められることにもなる。

現在の健康経営度調査では、直接障がい者雇用には触れていない。しかし、職場に高齢者や通院しながら働く、両立支援等で広義の障がい者が増えていくことが予見されるのであれば、現在ある女性だけでなく、対象を広く捉え、健康経営の文脈でも受け入れるのが妥当と考えられる。また、これらは D&I や多様性を育み、生産性の向上やイノベーションも想像できるものである。これは経済産業省の健康経営に期待される効果とまったく同じとなる。すでに健康経営銘柄に選定されている親会社の JAL（日本航空株式会社）と特例子会社の JAL サンライト<sup>48)</sup> や TOTO とサンアクア TOTO<sup>49)</sup>、そして今回紹介したオムロンとオムロン太陽等、特例子会社が親会社の企業と一緒に健康経営に取り組み、選定や認定を取得している事例が増えている。当然、増加し続けている障がい者を健康経営の対象から外すのは理に適っていないし、安全配慮や合

理的配慮を突き詰めていくと、健康経営と色が合うと想定できる。今後は、健康経営が障がい者雇用を特筆し、さらに内包していく、また実例のとおり内包したほうがきれいにまとまるものと思われる。今後の健康経営に期待したい。

※健康経営は NPO 法人健康経営研究会の登録商標です。

謝辞：オムロン ヘルスケア株式会社代表取締役社長岡田歩氏、同社総務企画部の大家明子氏、宮野彩子氏、七尾あゆみ氏、オムロン京都太陽株式会社代表取締役社長長江豊氏、オムロン エキスパートリンク株式会社の七尾あゆみ氏には、取材にご協力いただき感謝申し上げます。また、オムロン ヘルスケア株式会社の中村俊也氏、山新真人氏には、ご担当者を紹介いただき感謝申し上げます。

COI 開示：執筆者／新井卓二，アドバイザー契約／オムロン ヘルスケア株式会社

提出日：2024/12/20

#### 【参考文献】

- 1) ロバート・ローゼン，宗像恒次監訳：ヘルシー・カンパニー人的資源の活用とストレス管理。産能大学出版部，1994
- 2) 特定非営利活動法人 健康経営研究会 ホームページ，<https://kenkokeiei.jp/>（2022 年 11 月 29 日）
- 3) 経済産業省ホームページ，健康経営銘柄，[https://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/healthcare/kenko\\_meigara.html](https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenko_meigara.html)（2022 年 11 月 29 日）
- 4) 日本健康会議データポータル，<http://kenkokaigi-data.jp/>（2022 年 11 月 29 日）。少子高齢化が急速に進展する日本において、国民一人ひとりの健康寿命延伸と適正な医療について、民間組織が連携し行政の全面的な支援のもと実効的な活動を行うために組織された活動体で、経済団体、医療団体、保険者などの民間組織や自治体が連携し、職場、地域で具体的な対応策を実現していくことを目的としている。
- 5) 経済産業省，健康経営優良法人認定制度，[https://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/healthcare/kenkoukeiei\\_yuryouhouzin.html](https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenkoukeiei_yuryouhouzin.html)（2022 年 11 月 29 日）
- 6) 経済産業省，健康経営度調査について，[https://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/healthcare/kenkoukeiido-chousa.html](https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenkoukeiido-chousa.html)（2022 年 11 月 29 日）
- 7) 経済産業省，健康経営，[https://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/healthcare/kenko\\_keiei.html](https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenko_keiei.html)（2024 年 8 月 11 日）
- 8) 経済産業省，健康経営の推進について，[https://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/healthcare/24\\_0328kenkoukeieigaiyou.pdf](https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/24_0328kenkoukeieigaiyou.pdf)（2024 年 8 月 11 日）
- 9) 経済産業省 第 1 回健康経営推進検討会 事務局説明資料 [https://www.meti.go.jp/shingikai/mono\\_info\\_service/health\\_management/001.html](https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/health_management/001.html)（2024 年 12 月 11 日）

- 10) オムロン株式会社, <https://www.omron.com/jp/ja/> (2024年8月11日)
- 11) オムロン ヘルスケア株式会社, <https://www.healthcare.omron.co.jp/> (2024年8月11日)
- 12) オムロン太陽株式会社, <https://components.omron.com/taiyo/> (2024年8月5日)
- 13) オムロングループ関係会社, [https://www.omron.com/jp/ja/about/corporate/group\\_location/japan/](https://www.omron.com/jp/ja/about/corporate/group_location/japan/) (2024年8月11日)
- 14) オムロン ホーム>サステナビリティ>社会>従業員の健康, <https://sustainability.omron.com/jp/social/wellness-management/> (2024年8月5日)
- 15) 社会福祉法人太陽の家, <http://www.taiyonoie.or.jp/> (2024年8月5日)
- 16) オムロン エキスパートリンク株式会社, <https://www.omron.com/expert-link/> (2024年8月5日)
- 17) 厚生労働省, 障害者雇用率制度, [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudu/koyou/jigyounushi/page10.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudu/koyou/jigyounushi/page10.html) (2024年8月5日)
- 18) オムロン京都太陽株式会社, <https://www.kyoto-taiyo.omron.co.jp/> (2024年8月5日)
- 19) The Valuable 500 ホームページ, <https://www.thevaluable500.com/#sign-up> (2024年8月5日)
- 20) オムロン ホーム>サステナビリティ>社会>人財アトラクション, <https://sustainability.omron.com/jp/social/talent-attraction/> (2024年8月5日)
- 21) オムロン ヘルスケア 企業理念, <https://www.healthcare.omron.co.jp/corp/message.html> (2024年8月11日)
- 22) オムロン ヘルスケア 脳・心血管疾患の発症ゼロへ, <https://www.healthcare.omron.co.jp/zeroevents/> (2024年8月11日)
- 23) 316. 高血圧管理における栄養指導の重要性 (健康管理(I)), 339. 生活環境よりみた高血圧管理 (健康管理(II)), 産業医学 5 (3) p.243. p.250 1963
- 24) オムロン ヘルスケア オムロン ゼロ イベントチャレンジ, <https://www.healthcare.omron.co.jp/zeroevents/about/report01.html> (2024年8月11日)
- 25) オムロン ヘルスケア 減塩ランチ, <https://www.healthcare.omron.co.jp/corp/companyhistory/trivia/11.html> (2024年8月11日)
- 26) 新井卓二:最強戦略としての健康経営 競争優位とサステナビリティを生む人的資本のためのビジネスモデル, 同友館, 2022
- 27) オムロン ヘルスケア 健康経営, <https://www.healthcare.omron.co.jp/corp/health-and-productivity.html> (2024年8月11日)
- 28) 株式会社JMDC, <https://www.jmdc.co.jp/> (2024年8月12日)
- 29) オムロン ヘルスケア 女性の活躍推進, <https://www.healthcare.omron.co.jp/corp/message.html> (2024年8月12日)
- 30) TIGER WOMAN OF THE YEAR2024, <https://tigerwoman.net/> (2024年8月13日)
- 31) 経済産業省 女性活躍に優れた上場企業を選定「なでしこ銘柄」, <https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/nadeshiko.html> (2024年8月12日)
- 32) 国立成育医療研究センター, <https://www.ncchd.go.jp/hospital/about/section/preconception/> (2024年8月13日)
- 33) オムロン式美人 働く女性のヘルスケアメソッド, <https://www.healthcare.omron.co.jp/bijin/healthcaremethod/> (2024年8月13日)
- 34) 辻洋志, 産業保健における合理的配慮の考え方, 産業ストレス研究, Vol131 No3 July 2024
- 35) Supporting People to Improve Stability (SPIS), <https://www.spis.jp/> (2024年8月17日)
- 36) NPO 法人全国精神保健職親会, <https://vfoster.org/> (2024年8月17日)
- 37) SPIS 新着情報, [https://www.spis.jp/entry\\_detail.php?id=136](https://www.spis.jp/entry_detail.php?id=136) (2024年8月25日)
- 38) 遠藤雅仁, 宮澤史徳, 田村みつよ, 笹川三枝子, 精神障害者の雇用に係る企業側の課題とその解決方策に関する研究, 調査研究報告書 No.128, 2016年03月
- 39) 新井卓二:改訂 最強戦略としての健康経営 競争優位とサステナビリティを生む人的資本のためのビジネスモデル, 同友館, 2024
- 40) ロバート D. オースティン, ゲイリー P. ピサノ, 翻訳 有賀 裕子, ニューロダイバーシティ:「脳の多様性」が競争力を生む自閉症、ADHD……人材を活かす7つの施策, Diamond ハーバード・ビジネス・レビュー 42 (11), 92-103, 2017-11
- 41) 令和3年度 産業経済研究委託費イノベーション創出加速のためのデジタル分野における「ニューロダイバーシティ」の取組可能性に関する調査株式会社 野村総合研究所, [https://www.meti.go.jp/meti\\_lib/report/2021FY/000129.pdf](https://www.meti.go.jp/meti_lib/report/2021FY/000129.pdf) (2024年8月23日)
- 42) 厚生労働省, 人口減少社会への対応と人手不足の下での企業の人材確保に向けて <https://www.mhlw.go.jp/content/001182285.pdf> (2024年8月25日)
- 43) 厚生労働省, 人口減少社会における労働問題を考える, <https://www.mhlw.go.jp/churoi/roushi/dl/R050313-1.pdf> (2024年8月25日)
- 44) 医療機関の障害者雇用ネットワーク代表依田晶男, 健康経営と多様性～新たな視点で考える障害者雇用～ <https://mediem.net/wp-content/uploads/2022/02/> (2024年8月25日)
- 45) 経済産業省, 健康・医療新産業創出に向けた「アクションプラン2023」, [https://www.meti.go.jp/shingikai/mono\\_info\\_service/kenko\\_iry/pdf/20230824\\_1.pdf](https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/kenko_iry/pdf/20230824_1.pdf) (2024年8月25日)
- 46) 経済産業省, 健康経営 オフィスレポート, [https://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/healthcare/downloadfiles/kenkoikeioffice\\_report.pdf](https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/kenkoikeioffice_report.pdf) (2024年8月25日)
- 47) 厚生労働省令和4年度 ハローワークを通じた障害者の職業紹介状況～「障害者の就職件数」が2年連続過去最多を更新! <https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001236931.pdf> (2024年8月25日)
- 48) JAL サンライト, <https://www.jal.co.jp/jsl/> (2024年8月25日)
- 49) サンアクア TOTO 株式会社, <https://sat.jp.toto.com/> (2024年8月25日)