

01 目的

SOMPOのパーパスである「安心・安全・健康のテーマパーク」により、あらゆる人が自分らしい人生を健康で豊かに楽しむことのできる社会を実現するために、社員の健康維持・増進を経営の重要なテーマの一つと位置づけ、健康経営に取り組む。

02 課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題

	課題 ③ 中長期的な企業価値向上 健康経営で解決したい経営上の課題	社員の健康ならびに経営上の喫緊の課題である、メンタル休職者数増加と長時間労働問題を重点課題に取り上げている。
	健康経営の実施により期待する効果	SOMPOのパーパスと社員一人ひとりが持つMYパーパスを起点に個の力を最大限に発揮して、パーパス実現に向けた取り組みを実践し価値を生み出し続けていくことで、企業価値の向上とSOMPOのパーパス、MYパーパスの実現を目指す。

自社従業員(組織)の課題と目標

重点課題1 ⑭メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応に関する課題

課題内容	2020年から2022年度にかけて、グループ内のメンタルヘルス休職者数が増加している。 メンタルヘルス不調者数の改善 <small>※健康保険組合におけるメンタル私傷病手当給付金の申請件数が増加していることを確認。2023年度から重点課題としており、今後グループ全体で測定していく。</small>																		
目標	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>数値</th> <th>単位</th> <th>年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>取組前実績値</td> <td>—</td> <td>—</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td>現在の実績値</td> <td>—</td> <td>—</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td>目標値</td> <td>—</td> <td>—</td> <td>—</td> </tr> </tbody> </table>		数値	単位	年度	取組前実績値	—	—	—	現在の実績値	—	—	—	目標値	—	—	—		
	数値	単位	年度																
取組前実績値	—	—	—																
現在の実績値	—	—	—																
目標値	—	—	—																

重点課題2 ②従業員のワークエンゲージメント向上に関する課題

課題内容	新型コロナウイルスの蔓延をきっかけとして外的環境や働き方が大きく変化しており、社員を重要なマルチステークホルダーの一つであると考え、社員の仕事におけるやりがいや幸せ(Happiness at Work)を会社や株主の利益と同じように、より一層に大事にしていく必要があると考える。 エンゲージメントスコア グループ共通のKPIとして設定。 ※数値は国内グループ平均スコア																		
目標	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>数値</th> <th>単位</th> <th>年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>取組前実績値</td> <td>3.29</td> <td>ポイント</td> <td>2018年度</td> </tr> <tr> <td>現在の実績値</td> <td>3.50</td> <td>ポイント</td> <td>2022年度</td> </tr> <tr> <td>目標値</td> <td>3.70</td> <td>ポイント</td> <td>2023年度</td> </tr> </tbody> </table>		数値	単位	年度	取組前実績値	3.29	ポイント	2018年度	現在の実績値	3.50	ポイント	2022年度	目標値	3.70	ポイント	2023年度		
	数値	単位	年度																
取組前実績値	3.29	ポイント	2018年度																
現在の実績値	3.50	ポイント	2022年度																
目標値	3.70	ポイント	2023年度																

04 健康経営の成果

経営上の課題に対する健康経営の成果

健康経営に優れた企業として「健康経営優良法人2023」に7年連続で認定された。あわせて当社グループの22社が、健康経営優良法人認定制度において、「健康経営優良法人2023大規模法人部門」および「健康経営優良法人2023中小規模法人部門」に認定され、そのうち8社が「健康経営優良法人2023大規模法人部門(ホワイト500)」に認定された。

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容(重点課題1)

医療専門家によるラインケア研修の開催やメンタルヘルスに関する課題や好取組の情報交換等をグループ全体で定期的実施している。

具体的な実践内容1

分類	自社組織
名称	自社運営
内容	—
導入時期	—
選択理由	—
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> 2023年度より健康経営における専門人材を採用し、グループ全体で健康経営を強力に推進している。

施策内容(重点課題2)

エンゲージメントサーベイを毎年実施し、その結果をもとに各職場で結果改善に向けた取り組みを進め、社員のやりがい向上や組織の活性化につなげている。

具体的な実践内容1

分類	外部サービス
名称	Q12エンゲージメントサーベイ
提供元社名	Gallup
内容	生産性と相関がみられる12の設問から5段階でスコアを算出。
導入時期	2018年
選択理由	<ul style="list-style-type: none"> 実績
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> Q12平均スコア:3.29(2018年)⇒3.50(2022年) ※国内グループ平均スコア 2021年度からwell-beingに関連する設問を追加し、健康経営施策に対するKPIとして設定。 組織の状況をスコアで見える化をすることにより、各職場にあったアクションプランの実施ができています。

データ活用事例

事例名	健康経営のKPIであるエンゲージメントサーベイにおけるウェルビーイングに関する設問のスコアとエンゲージメントQ12のスコアの分析。
内容	ウェルビーイングに関する設問とエンゲージメントQ12のスコアを分析した結果、正の相関があることがわかっている。健康経営がエンゲージメント向上に寄与し、結果としてチャレンジやイノベーションの増加、ひいては価値創造にも繋がると考える。
利用データ	エンゲージメントデータ
利用者(ユースケース類型)	健康経営推進担当者

取り組みにおける課題や困っていること

実施している施策の課題	グループ各社ごとにエンゲージメント向上のための取り組みにばらつきがあること。
今後取り組みたい施策の課題	—