

01 目的

お客様に選ばれ、成長し続ける会社“Good Company”であるために最も大切な原動力は社員であり、社員のウェルビーイングの向上や企業価値の向上に向けて、社員と家族の心身の健康の保持・増進に積極的に取り組んでいる。

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	社員が心身ともに健康な状態でいきいきと働き、満足度や働きがいを高め、お客様や地域社会の健康増進や社会課題解決に貢献し、会社の持続的成長につなげること。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の効果として、社員個人が心身ともに健康であり、いきいきと働いている状態に加え、組織の健康度の向上を実現し、それらの結果として、企業価値・社会的価値が向上することを期待している。

自社従業員（組織）の課題と目標

重点課題1 ⑪ 女性特有の健康関連課題等の健康保持・増進に関する課題

課題内容

社員の半数超が女性であり、ホルモンバランスの変化や特有の疾患による不調への対策が重要である。女性特有の事由による欠勤率は改善傾向にあり、男性社員の女性施策に対する認知度も約80%と高いが、全社員の健康リテラシー向上と、プレゼンティーズムの男女差の解消が課題である。

目標

e-learning受講率				女性のプレゼンティーズム			
数値	単位	年度		数値	単位	年度	
取組前実績値	62.1	%	2021年度	取組前実績値	59.4		2021年度
現在の実績値	79.0	%	2022年度	現在の実績値	59.6		2022年度
目標値	80.0	%	2023年度	目標値	61.4		2023年度

子宮がん検診受診率				乳がん検診受診率			
数値	単位	年度		数値	単位	年度	
取組前実績値	62.8	%	2021年度	取組前実績値	77.8	%	2021年度
現在の実績値	61.7	%	2022年度	現在の実績値	77.0	%	2022年度
目標値	68.5	%	2023年度	目標値	82.5	%	2023年度

重点課題2 ⑮ 従業員の健康問題に起因する生産性低下防止や事故発生予防に関する課題

課題内容

50歳以上の社員割合が増加傾向にあり、有所見率やハイリスク該当率が今後増加しパフォーマンスの阻害要因となる可能性が高い。全社員への生活習慣改善策により、若年世代から健康リテラシーを高め、健康の保持・増進に取り組むことで、生産性や働きがいの向上を目指す必要がある。

目標

主観的健康感スコア				適正体重維持者割合				プレゼンティーズム			
数値	単位	年度		数値	単位	年度		数値	単位	年度	
取組前実績値	—		2021年度	取組前実績値	67.8	%	2021年度	取組前実績値	61.4		2021年度
現在の実績値	3.47		2022年度	現在の実績値	67.8	%	2022年度	現在の実績値	61.6		2022年度
目標値	3.50		2023年度	目標値	70.0	%	2023年度	目標値	63.0		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

2019年度から2022年度にかけ、社員のプレゼンティーズムが60.0から61.6、組織のいきいき度が2.92から2.96へ改善している。また、お客様や地域・社会における健やかで心豊かな生活の実現に向けて健康経営に取り組む企業を支援しており、その際にこれまでの社内での取り組みのノウハウやグループの総合力が発揮されている。

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容(重点課題1)



定期的なセミナーとe-learningによるリテラシー対策、食・運動習慣改善等を促す健康増進月間の取り組み、PDCAサイクルの実践。

具体的な実践内容1

分類	自社組織
名称	健康リテラシー向上のためのe-learning
内容	社内イントラにて、全社員および管理職対象のテスト、女性対象の動画を展開。前者は社内産業保健スタッフが作成し、後者は社外専門医に依頼した。
導入時期	2018年度
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> 2021年度アンケートでは、受講者の89%が「健康意識が高まった」と回答した。 2021年度受講率 全社員62.1%、管理職55.9%、2022年度受講率 全社員79.0%、管理職76.2%と向上している。 「女性特有の症状について理解が深まった」、「自分だけではないと気持ちが楽になった」等の声があった。

具体的な実践内容2

分類	外部サービス
名称	ストレスチェック(ナビチェック)
提供元社名	東京海上日動メディカルサービス 株式会社
内容	職業性ストレス簡易調査票に追加設問を設定した内容で、WEBにてストレスチェックを実施。集団分析(性別、部門等の属性別)も実施している。
導入時期	2010年度
選択理由	●価格 ●機能・性能 ●実績
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> 2022年度ストレスチェック実施率 98.6% 新職業性ストレス簡易調査票の項目に加えて、追加設問でプレゼンティーズムについて取得し、男女別の結果を確認することで、施策の効果の経年での分析・評価を実施し、新たな施策の検討へとつなげている。

具体的な実践内容3

分類	外部サービス
名称	健康経営支援サービス
提供元社名	東京海上ディーアール 株式会社
内容	健康関連データの分析に関する業務委託の一環で、社員アンケート結果の集計および効果検証を実施した。
導入時期	2015年度
選択理由	●価格 ●機能・性能 ●実績
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> 女性の健康支援として各種施策を展開しており、2022年度の女性の健康支援策参加・活用者は女性社員の57.5%であり、参加者の65.3%が取り組みを「評価する」と回答した。 施策の参加・活用数と健康関連の目標指標との関係を検証したところ、参加・活用数が多いほど、ワーク・エンゲイジメントやプレゼンティーズムが良好であった。

取り組みについての課題や困っていること

実施している施策の課題	全社員参加型の健康チャレンジでは、アンケート回答者の満足度は97.5%と高く、運動習慣やプレゼンティーズムが改善する傾向も確認できているが、2022年度の参加率は38.2%であり、より参加意欲を高める工夫が必要である。
今後取り組みたい施策の課題	喫煙対策として環境整備、教育・啓発、禁煙支援に継続的に取り組み、喫煙率は2015年度17.7%から2021年度12.3%まで改善したが、2022年度12.3%と下げ止まりとなっている。更なる社内喫煙場所の削減など、喫煙対策の強化が課題である。

施策内容(重点課題2)



社員自身による健康増進の取り組みを支援する施策として、全社員を対象とする健康チャレンジや、若年層を対象とするカラダ変革委員会を展開している。

具体的な実践内容1

分類	外部サービス	名称	健康チャレンジキャンペーン
提供元社名	東京海上日動メディカルサービス 株式会社		
内容	全員参加型の健康増進策として、個人で取り組むMyチャレンジと組織で取り組むOurチャレンジを展開し、記録用WEBサイトを設けている。		
導入時期	1990年度	選択理由	●価格 ●機能・性能 ●実績
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> 2022年度の健康チャレンジ 参加者7,106名、参加率38.2%、アンケート回答者の満足度97.5% 2019年度のウォーキングコース参加者は、Myチャレンジ不参加者と比べて、翌年の運動習慣が2.0倍改善する傾向が確認された。 Ourチャレンジ参加により「職場のコミュニケーション活性化に役立った」「組織の一体感が高まった」との声があった。 		

具体的な実践内容2

分類	自社組織	名称	カラダ変革委員会
内容	担当看護職による個別面談や毎週のメール等によるサポートを実施し、6週間にわたり健康増進に向けた取り組みを行う。		
導入時期	2013年度		
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> 2022年度のプログラム参加者は192名であり、そのうち78.6%が完遂。完遂者のうち57.6%が減量(平均-2.0kg)を達成し、86.7%が「健康意識が高まった」と回答した。 プログラム完遂者のうち、55.6%で運動習慣の改善が確認できた。 		

具体的な実践内容3

分類	外部サービス	名称	健康経営支援サービス
提供元社名	東京海上ディーアール 株式会社		
内容	2021年度健康チャレンジの「参加度が高い群」と「参加度が低い群」のプレゼンティーズムの差を「効果量」として、費用対効果を検証した。		
導入時期	2015年度	選択理由	●価格 ●機能・性能 ●実績
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> 健康チャレンジ獲得ポイントに応じて、「参加度が高い群(A群)」、「参加度が低い群(B群)」を設定した。翌年度のプレゼンティーズムを比較したところA群63.83、B群62.47であり、A群の方が1.36高いことが確認された。 プレゼンティーズムの差を金額に換算し、当該メンバーにかかる施策実施費用を差し引いた費用対効果は年間約1.5億円となった。 		

データ活用事例

事例名	健康管理システムHealth Data Bankを活用した情報の利活用		
内容	健診結果を直接健診機関から受領してシステムに登録するサービスにより、全国の社員のデータを一元管理でき、集計・分析の効率化や産業医判定のペーパレス化、重症化予防等の施策に活用している。また社員自身も経年データを開覧し、健康管理に役立てている。		
利用データ	健康診断、問診	利用者(ユースケース類型)	産業保健スタッフ(ユースケース1)