

健康経営

東京海上グループ健康憲章

社員の働きがい高め、経営理念の実践と企業価値の向上を追求し続けるためには、社員とその家族の心身の健康が重要であり、東京海上グループは、以下の観点から取り組みを推進します。

- 1.一人ひとりが、健康をかけがえのないものとして大切に、主体的に健康増進に努めます。
- 2.健康への投資を行い、健康増進に積極的に取り組む環境と企業風土を確固たるものとし、継承していきます。
- 3.お客様や地域・社会における健康増進への取り組みを支援することにより、社会課題の解決につなげ、健康で豊かな未来の実現に貢献します。

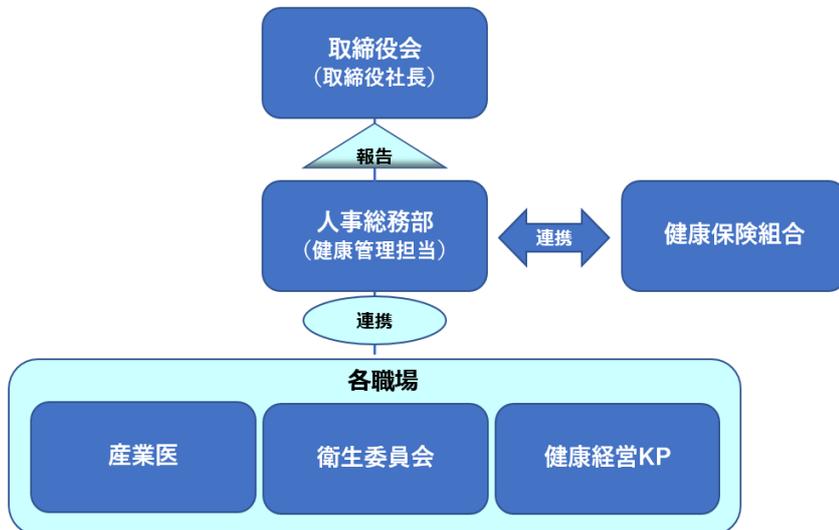
取締役社長 グループCEO

東京海上日動事務アウトソーシング 健康経営宣言

挑戦し進化し続けるプロ集団として、信頼され選ばれる総合営業支援会社になるために最も大切な原動力は社員であり、東京海上日動事務アウトソーシングは社員と家族の心身の健康保持・増進に積極的に取り組みます。

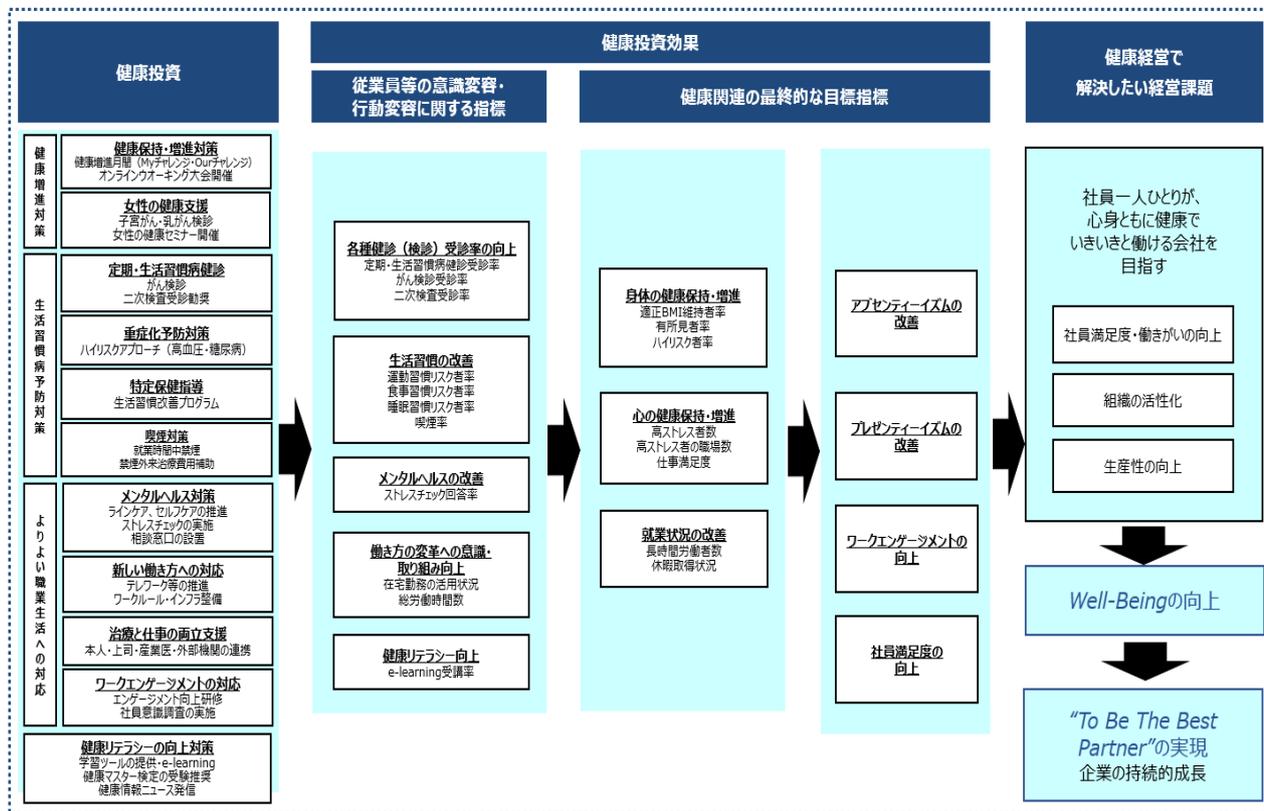
健康経営推進体制

人事総務部を中心に、各職場ごとに任命された健康経営キーパーソン、衛生委員会、産業医、健康保険組合と連携し、社員の健康保持・増進に向けた取り組みを進めています。社員の健康状態や施策の実施状況は取締役会に報告し、健康経営の継続的な改善を図っています。



健康経営で目指す姿と健康関連施策とのつながり

東京海上日動事務アウトソーシングでは、社員を大切な財産と位置づけ、社員の健康を経営の重要なテーマとし、社員が心身ともに健康な状態でいきいきと働くことで、満足度や働きがいを高め、会社の持続的成長につなげていくことを目指しています。健康経営で目指す姿と健康関連施策とのつながりを見える化することで、解決したい経営課題を意識しながら、各種施策に取り組んでいます。



健康経営の取り組み

東京海上日動事務アウトソーシングでは、上記「健康経営の目指す姿」における「社員の健康への取り組み」に関して、健康診断をはじめとした各種健康関連データの分析結果等をもとに、以下の重点対策を設定しています。

<健康リテラシーの向上対策>

健康リテラシーは健康行動の基盤であると考えています。社員が自身や周りの人の健康に関心を持ち、自ら進んで健康行動を学び、自律的に健康増進の取り組みを実践できるよう、社員の健康リテラシーの底上げを図ります。

<健康増進対策>

健康の保持・増進には、社員自身による継続的な取り組みが重要であると考えています。それを支援する施策やツールを提供し、個人・組織の取り組みを推進し、全ての社員の健康度の向上を図り、生涯を通じたウェルビーイングの実現へとつなげていきます。

<生活習慣病予防対策>

生活習慣病は、社員の現在の生活だけでなく、将来の生活にも大きな影響を与える健康問題であり、健康診断結果を自身の健康課題認識のために有効活用するとともに、必要に応じて産業保健スタッフによる積極的な支援を実施することで、生活習慣病の発症や重症化の予防に取り組めます。

<よりよい職業生活への対策>

社員の心身の健康を確保するためには、個人の健康状態だけでなく、その要因となる職場環境や仕事に対する意識などにも気を配る必要があります。社員がワークエンゲージメント高くいきいきと働き、充実した生活を送ることができるよう、職場の上司、産業医によるメンタルヘルス対策、治療と仕事の両立等の支援、ワークライフバランスの推進、新しい働き方への支援等を実施します。

<法の遵守>

労働安全衛生法や健康増進法などの関連法令は、すべての取り組みの大前提であり、定期健康診断やストレスチェックの実施から、個人情報保護に至るまで法令を遵守しています。また、適正な安全配慮義務を果たすため、労働安全衛生法に基づく労働安全衛生管理体制を整備しています。具体的には社員50名以上の事業所に産業医と衛生管理者を選任するとともに、衛生委員会を設置しています。毎月実施している衛生委員会では、産業医・衛生管理者・健康経営キープソンと従業員の代表から選出された委員が、心身の健康保持・増進や職場環境改善、過重労働をはじめとする健康障害防止対策等について審議しています。



ウェルビーイングの向上で
To Be The Best Partner
の実現を目指します

ウェルビーイングの向上
(身体的・精神的・社会的に良好な状態)

【 重点施策 】

健康増進対策

- 健康増進月間
- 女性の健康支援

生活習慣病予防対策

- 健康診断
- 重症化予防策
- 特定保健指導
- 喫煙対策

よりよい職業生活への対策

- メンタルヘルス対策
- ストレスチェック
- 治療と職業生活の両立支援
- ワークエンゲージメント

【健康リテラシーの向上対策】 学習情報の提供 検定試験の受験推奨

【法の遵守】 労働安全衛生法・労働基準法・個人情報保護法 等

To Be The Best Partner

◎ 主な健康施策の例

■ 健康増進月間

【対応する重点対策】

健康増進対策、健康リテラシーの向上対策

【実施内容】

社員の健康保持・増進を目的とした、全員参加型の健康増進施策で、毎年10月～11月を健康づくりのキャンペーン月間としています。個人単位の取り組みを支えるメニュー（Myチャレンジ）に加え、組織単位での取り組みを支えるメニュー（Ourチャレンジ）、WEB版の導入、表彰の実施、職場ごとの健康経営キープソンによる推進等、実施方法を工夫しながら参加率と生活習慣改善効果の向上を図っています。また、2021年度からは毎年5月にオンラインウォーキングイベントを開催。センター対抗戦・個人戦・フォトコンテストを実施し、社員の約60%が参加しました。

【効果検証】

健康増進月間およびウォーキングイベント参加者の約90%が「健康意識が高まった」「生活習慣の改善につながった」と回答しており、参加者が増加・参加率が向上した結果、翌年の健康診断時点で運動習慣者比率が改善しています。また「組織のコミュニケーション向上になった」との回答も約98%に上り、社員の「運動のきっかけ」はもちろんのこと、組織の「活性化」にもつながっています。

【今後の取り組み】

社員アンケートによれば、健康チャレンジおよびウォーキングイベント参加者の満足度は「満足」「やや満足」と回答した者の割合が合わせて約98%と非常に高くなっています。生活習慣病予防への効果が期待できるため、受け身ではなく、楽しく主体的に参加でき、さらに満足度が向上するよう工夫して取り組んでいきます。

■ 女性の健康支援

【対応する重点対策】

健康増進対策、健康リテラシーの向上対策、よりよい職業生活への対策

【実施内容】

女性の健康支援を一層推進していくために、セミナーの開催、各種情報提供を実施しています。

「女性の健康支援セミナー」として、2021年度は女性ホルモンの役割とライフステージにおける影響（PMS・更年期等）やセルフケアを、2022年度は更年期をテーマに、社外講師における全社員を対象としたオンラインセミナーを実施しました。

また、e-learningの実施や情報提供により、女性の健康リテラシーの向上も図っています。情報提供の例としては、乳がん・子宮がん検診受診勧奨策として、社内通知の発信、健診案内時の個別案内、メール配信を実施しています。これらのセミナーや各種情報提供の際は、年代・性別問わず全社員を対象にすることで、女性の健康支援の周知・理解を促し、家族や同僚といった身近な女性の健康を考える機会とすることを目指しています。

【効果検証】

子宮がんや乳がんの早期発見・早期治療の重要性について認識してもらったことにより、2022年度乳がん検診受診率は88%、子宮がん検診受診率は70%と、同規模企業平均を大きく上回る結果となっています。

■ メンタルヘルス・ケア

【対応する重点対策】

よりよい職業生活への対策

【実施内容】

当社では、社員の心の健康保持・増進を図ることが経営上重要な課題であると認識し、良好なメンタルヘルス対策（一次予防）、早期発見と適切な対応（二次予防）、メンタルヘルス不調者への対策（三次予防）などを職場上司と産業医が連携して積極的に取り組んでいます。加えてメンタルヘルス対策の0次予防ともいわれるワーク・エンゲージメントの向上に力を入れています。

具体的には、ストレスチェックを通じてセルフケアの推進や組織毎の課題分析を実施し、職場環境改善を良好に保つよう努めています。また、2021年度は職場のコミュニケーションの活性化、関係の質の向上、ワークエンゲージメントの向上を目指し、部下への支援や自らがやがいのある仕事に変えるスキルを学ぶ「エンゲージメント向上研修」を実施、2023年度は環境変化に柔軟な適応力を発揮できるよう「レジリエンス研修」を実施し、全職場にて自身と同僚の心のコンディションを常により状況に保つよう取り組みを行っています。さらに管理職全員を対象に「メンタルヘルス研修」を実施し、部下・組織に対してラインによるケアを行っています。メンタルヘルスの悪化とアブセンティーズムの関連性も分析から確認されており、引き続きPDCAを回しながら社員がいいきと働くことを支援していきます。

■ 快適な職場環境づくり

【対応する重点対策】

よりよい職業生活への対策

【実施内容】

東京海上グループでは、法令で定めるさまざまな職場環境に関する基準を満たすだけでなく、照明、騒音、換気、温度や湿度、その他人間工学に配慮した快適な職場環境づくりを推進しています。

また、よりよい職場生活への対策として働きがいの向上にも取り組んでいます。ハード面ではテレワークを全社員に展開し、働く時間・場所の柔軟化を実現しています。ソフト面では、勤務時間を自由に選択できる勤務時間自由選択制度など、社員のライフスタイルに合わせた柔軟な働き方を積極的に推進しています。

【効果検証】

テレワークに必要な「社外におけるイントラネット利用申請」の申請者率は100%を達成し、2021年度の月平均テレワーク実施率は年度初から約25%増加、2022年度も同水準を維持しており、柔軟な働き方が定着してきています。また、「新たな成長を支える人材育成」の取組として「自己研鑽」を推奨したことと相乗し、テレワークによる通勤時間の削減や、自身に合った勤務時間の選択により確保できた生活時間を自己研鑽にあてる社員が増加し、通信講座受講率はテレワーク導入前と比較して163%となっています。

健康経営の取り組みの評価・改善（PDCA）

東京海上日動事務アウトソーシングでは、健康診断、ストレスチェック、社員意識調査といった各種健康関連データの分析結果について経営層とディスカッションを行いながら、健康経営全体のKPIや健康意識・行動変容に関する指標の目標値を設定しました。各個別施策のKPIの動向把握と取り組みの効果検証を通じて、改善に努めることが、健康経営全体のKPIも向上させることから、継続的に評価・分析した上で、新たに対策を検討すべき健康課題の有無を確認し、健康経営全体のPDCAを回しています。

<健康経営全体のKPIの検証例>

【ワークエンゲージメント】

2021年度から2022年度にかけてワークエンゲージメントは、2.25点（昨年度2.20点）と向上しています。

健康経営施策への組織参加率や働き方指標と、ワークエンゲージメントとの相関分析を行った結果、取り組みを活発に実施している事業所では、ワークエンゲージメントが向上するなど、相関関係があることが示唆されています。

2021年度よりモニタリングを開始した新しい指標であり、引き続き健康経営の具体的な施策およびワークエンゲージメント向上の取り組みが本指標の推移にどのように影響を与えるか、さらに深く分析し、効果的な施策に取り組んでいきます。

健康経営指標

項目		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度目標
身体の健康	健康診断受診率	100%	100%	100%	100%
	二次検査受診率	56%	63%	78%	75%
	任意検診受診率（乳がん）	81%	83%	88%	87%
	任意検診受診率（子宮がん）	70%	74%	70%	78%
	定期健康診断有所見率	62%	71%	58%	-
	特定健康指導実施率	63.2%	58.3%	-	60%以上
	特定健康指導完了率	100%	100%	-	-
	適正体重維持者率(BMI:18.5～25未満)	64%	63.4%	63.5%	-
	血圧リスク者率	0.8%	0.4%	0.4%	-
こころの健康	ストレスチェック実施率	97.7%	98.3%	98.7%	99%
生活習慣	喫煙率	7.9%	8.0%	8.7%	-
	運動習慣比率（歩行or同等身体活動1日1時間以上実施）	30.9%	31.9%	34.8%	-
	睡眠充足率	47.5%	50.4%	47.8%	-
施策参加状況	健康増進月間参加率	40%	46%	57%	60%
	オンラインウォーキング大会参加率	-	-	60%	60%
	e-learning受講率	-	80%	40%	90%
働き方指標	平均勤続年数	13.4年	14.0年	14.2年	-
	年間平均総実労働時間	1,728時間	1,752時間	1,740時間	-
	月間平均残業時間	20時間	21時間	21時間	-
	休暇取得の状況（有給休暇取得率）	64%	73%	73%	-
	傷病欠勤率	2.1%	1.8%	2.1%	-
労働安全 衛生指標	業務災害	0件	0件	0件	-
	通勤災害	1件	1件	1件	-
健康関連の 最終的な 目標指標	プレゼンティーズム※1	-	-	76.0	77.0
	アブセンティーズム※2	-	-	0日	0日
	ワーク・エンゲージメント※3	-	2.20	2.25	2.30
	当社で働くことの満足度	3.44	3.46	3.51	3.53

※1.SPQ（東大1項目版）を用いて測定。全社員回答平均値

※2.前年度に自らの病気やけがで会社を休んだ日数の最頻値。ストレスチェックと同時に実施する自社独自のアンケート回答により算出

※3.新職業性ストレス簡易調査のワーク・エンゲージメント尺度で測定（最大4.0）
（測定人数304名・回答率98.7%）

外部からの評価

●「健康経営優良法人（大規模法人部門）」に4年連続で認定

当社は、健康経営に積極的に取り組んでいる企業として、経済産業省と日本健康会議が共同で実施する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）」に2020年度から4年連続で認定されました。

今後も健康経営の各種取り組みを積極的に推進していきます。



●「スポーツエールカンパニー」に認定

当社はスポーツ庁より「スポーツエールカンパニー」に認定されました。



●「東京都スポーツ推進企業」に認定

当社は東京都より「東京都スポーツ推進企業」に認定されました。

