

# 健康経営

## 東京海上グループ健康憲章

社員の働きがいを高め、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。

- 一人ひとりが、健康をかけがえのないものとして大切にし、主体的に健康増進に努めます。
- 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。
- 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。

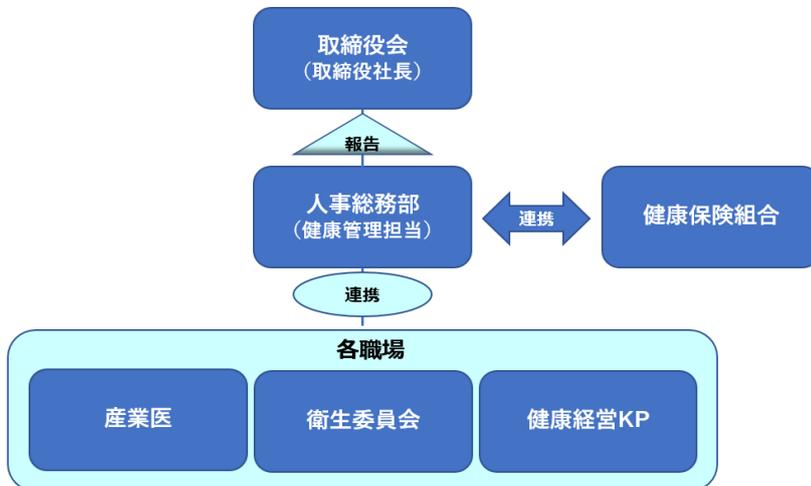
取締役社長 グループCEO

## 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。

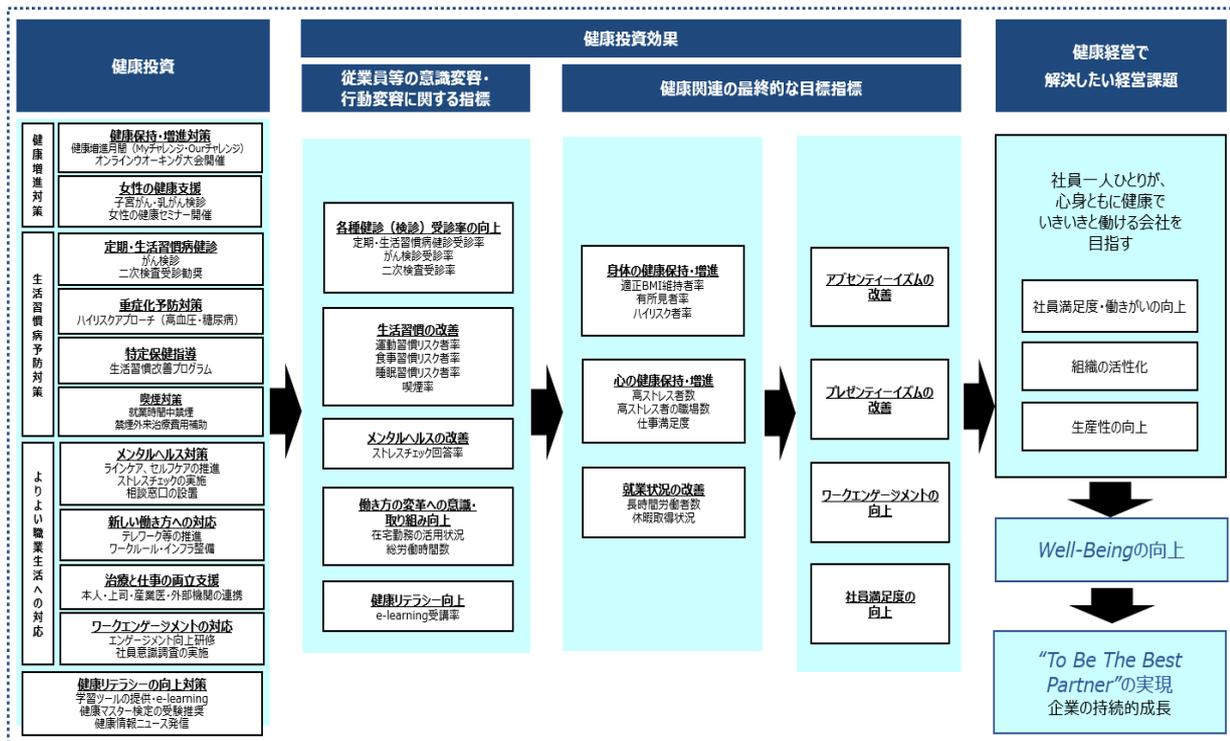


# 健康経営で目指す姿と健康関連施策とのつながり

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。健康経営における目指す姿を実現するために、社員の心身の健康を保持・増進し、プレゼンティーズム・アブセンティーズムを改善し、ワーク・エンゲージメントを高めていくことを健康課題に据え、これらの指標を健康経営における最終目標として定めており、健康経営で目指す姿と健康関連施策とのつながりを見る化することで、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。

生活習慣改善のポピュレーションアプローチを軸にした「健康増進の取り組み」、重症化予防や各種健診の受診の促進を含む「生活習慣病予防の取り組み」、メンタルヘルス対策対策を含む「よりよい職業生活への取り組み」、そして全ての健康行動の基盤となる「健康リテラシー向上の取り組み」を行っています。

また、社員がいきいきと働く環境づくりに向けて労働安全衛生に関する法令遵守を徹底し対応していきます。



## 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みます。

### <よりよい職業生活への対策>

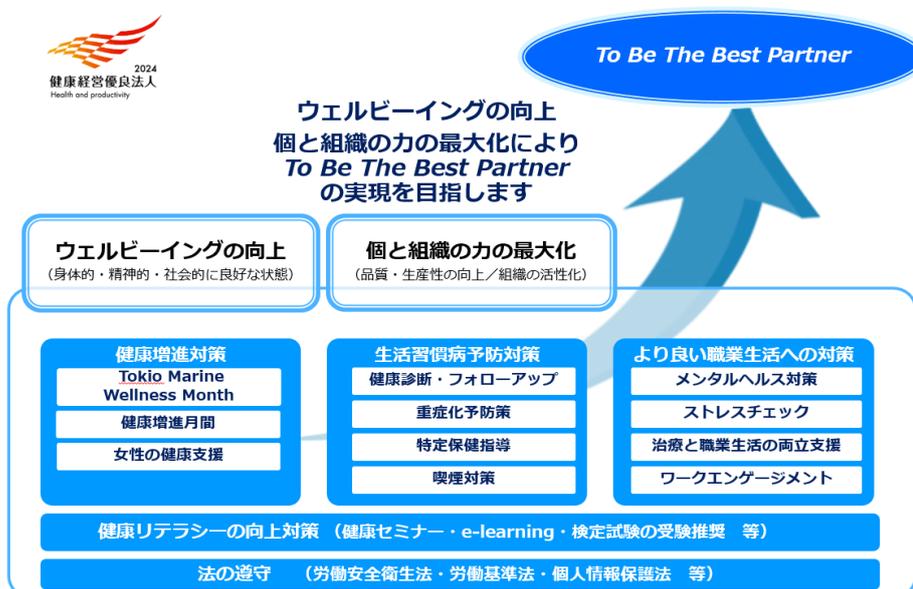
社員の心身の健康を確保するためには、個人の健康状態だけでなく、その要因となる職場環境や仕事に対する意識などにも気を配る必要があります。社員がワークエンゲージメント高いいきいきと働き、充実した生活を送ることができるよう、職場の上司、産業医によるメンタルヘルス対策、治療と仕事の両立等の支援、ワークライフバランスの推進等を実施します。

### <労働安全衛生・リスクマネジメント>

労働安全衛生に関して、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・健康経営キーパ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、労働災害防止、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。また定期的な職場巡視を実施し、安全衛生管理についても確認をしています。さらに毎年8～10月を環境整備月間と制定し、各事業所において職場環境のリスクを確認し、リスク低減対策を実施するキャンペーン月間としています。

### <法の遵守>

適正な安全配慮義務を果たすために、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。



## ◎ 主な健康施策の例

### ■ 健康チャレンジ（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、毎年5月～6月にオンラインウォーキングイベントを開催し、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67%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・適正体重維持者率・有所見者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86%と、「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96%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み、引き続き社内だけではなく広く取引先含む企業に共有を実施していきます。

### ■ 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、セミナーの開催や各種情報提供を実施しています。

毎年「女性の健康支援セミナー」として、「女性ホルモンの役割とライフステージにおける影響」や「更年期に対する理解」といったテーマで、社外講師による全社員を対象としたオンラインセミナーを実施しています。

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。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、2023年度乳がん検診受診率は88%、子宮がん検診受診率は76%と、同規模企業平均（乳がん52.5%・子宮がん42.8%）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、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よい状況に保つよう取り組みを行っています。さらに管理職および管理職補佐を対象にラインケアを学ぶ「メンタルヘルス研修」を実施し、部下・組織に対して不調の早期発見と早期に対処ができるよう取り組んでいます。

メンタルヘルスの悪化とアブゼ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き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。

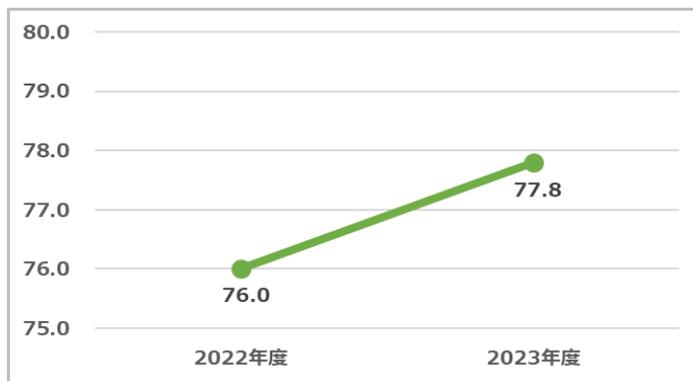
## 健康経営の取り組みの評価・改善（PDCA）

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>

### 【プレゼンティーズム】

2022年度から2023年度にかけてプレゼンティーズムは改善しています。プレゼンティーズムの改善には「身体 の健康保持・増進」「心の健康保持・増進」「就業状況改善」が関連していることがわかってい ることから、健康チャレンジや女性の健康支援、メンタルヘルス対策等の各種施策に取り組ん でいます。今後も健康チャレンジや女性の健康支援等の参加率向上に継続的に取り組むととも に、プレゼンティーズムの改善効果を期待して実施している他の健康施策についても効果検証を進め、より効果的な健康施策の実施を目指していきます。

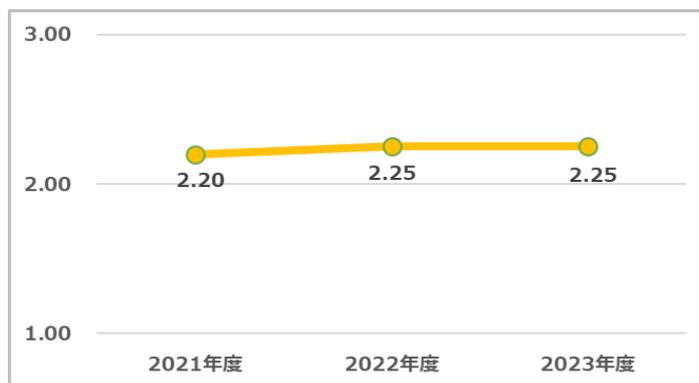


### 【ワークエンゲージメント】

当社のワークエンゲージメントは良好な水準を維持しています。

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		2021年度	2022年度	2023年度	2024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	63%	78%	79%	80%
	任意検診受診率（乳がん）	83%	88%	88%	88%
	任意検診受診率（子宮がん）	74%	70%	76%	78%
	定期健康診断有所見率	71%	58%	56%	-
	特定健康指導実施率	58.3%	65.2%	-	60%以上
	特定健康指導完了率	100%	99.1%	-	-
	適正体重維持者率(BMI:18.5~25未満)	63.4%	63.5%	65.2%	-
	血圧リスク者率	0.4%	0.4%	1.3%	-
こころの健康	ストレスチェック実施率	98.3%	98.7%	99.0%	99%
	高ストレス職場数	5	3	2	-
生活習慣	喫煙率	8.0%	8.7%	8.6%	-
	運動習慣者比率	9.2%	10.4%	11.6%	-
	睡眠充足率	50.4%	47.8%	46.4%	-
施策参加状況	健康増進月間参加率	46%	57%	66%	70%
	オンラインウォーキング大会参加率	-	60%	67%	70%
	e-learning受講率	80%	40%	100%	95%
働き方指標	平均勤続年数	14.0年	14.2年	14.6年	-
	年間平均総実労働時間	1,752時間	1,740時間	1,764時間	-
	月間平均残業時間（所定外）	21時間	21時間	23時間	-
	休暇取得の状況（有給休暇取得率）	73%	73%	82%	-
	傷病欠勤率	1.8%	2.1%	2.8%	-
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	77.8	78.0
	アブセンティーズム※2	-	0日	0日	0日
	ワーク・エンゲージメント※3	2.20	2.25	2.25	2.30
	当社で働くことの満足度	3.46	3.51	3.56	3.58

※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305名・回答率99.0%）