

## 1. 健康経営推進

### ■ 東京海上グループ健康憲章

東京海上グループが健康経営を通じてめざすところや考え方を国内外のグループ全体に浸透させるために、健康に関する社員の行動規範として「東京海上グループ健康憲章」を制定しました。海外のグループ会社にも展開していくことから、日本語版に加えて英語版も作成しています。



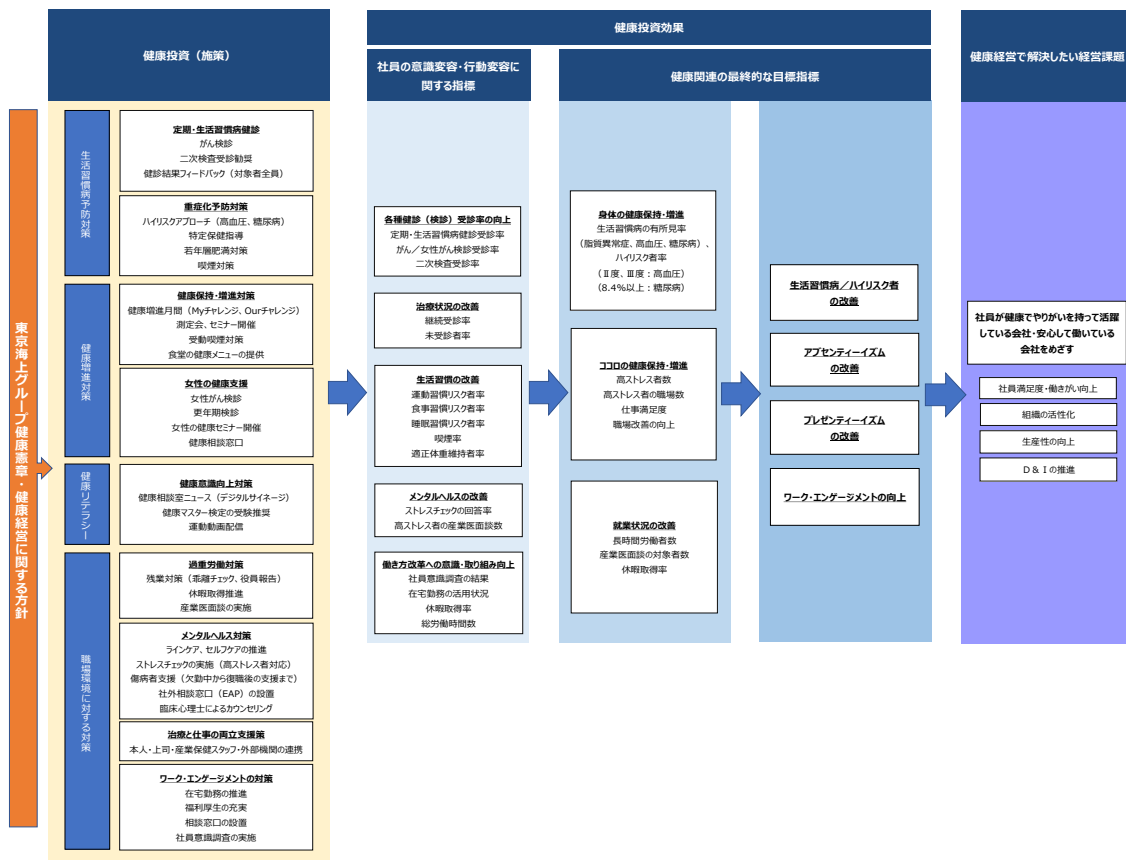
### <健康経営宣言>

健康経営は『ITでグローバルに東京海上グループを支える会社"Good Company"』をつくる基盤そのものであり、社員およびその家族の心身両面にわたる健康保持・増進に積極的に取り組みます。

1. 社員一人ひとりが自らの健康について意識し、その家族を含め、健康管理に取り組みます。
2. 会社は、健康施策を通じて、社員の健康保持・増進を積極的に支援します。
3. 社員がやりがいを持って安心して働くことのできる、快適な職場環境の形成に努めます。

### ■ 健康経営でめざす姿と健康関連施策とのつながり

東京海上日動システムズでは、健康経営でめざ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。



## ■ 推進体制

人事部を中心に、各委員会や産業医、健康保険組合と連携し、社員の健康保持・増進に向けた活動を展開しています。取締役会に社員の健康状態や施策の実施状況を報告し、健康経営の継続的な改善を図っています。



## 2. 健康経営の取り組み

### ■ 社員の健康への取り組みに関する課題の設定

東京海上日動システムズでは、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、「社員の健康への取り組み」に関して、4つの重点対策を設定しています。

#### <健康意識向上対策>

社員一人ひとりの健康意識が向上することで、健康への関心度合いが高まり、自立した健康増進の取り組みを実践すると考えています。社員の健康意識が向上するような各種施策を講じます。

#### <健康増進対策>

自立した健康増進の取り組みが継続できるよう、個人・組織への施策を推進し、支援していきます。

#### <生活習慣病予防対策>

社員一人ひとりの健康管理に向き合い支援するために、産業保健スタッフが対面（含むオンライン）で健康診断結果をフィードバックし、生活習慣病の発症や重症化の予防に取り組みます。

#### <職場環境に関する対策>

社員がやりがいが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、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、ITスキル向上支援などを実施します。

### ■ 主な健康施策の例

#### <健康増進月間チャレンジ>

##### 【対応する重点対策】

健康意識向上対策、健康増進対策

##### 【実施内容】

すべての社員が健康保持・増進を図れるようにすることを目的に、全員参加型の健康増進施策（「健康増進月間」）を設け、毎年10月～11月を健康チャレンジ月間としています。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、健康チャレンジ賞の導入等、実施方法を変更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、グループ会社全体が対象となる健保主体の上記メニュー（Myチャレンジ、Ourチャレンジ）に加え、東京海上日動システムズでは、多くの人が気軽に始められるウォーキングを推奨する「ウォーキングチャレンジ」、健康増進月間の前後で自身の体の変化を知ってもらうための「体組成測定会」などの独自施策を行っています。在宅勤務が増加したことがきっかけで社員の歩く機会の減少が目立っており、周囲と一緒にウォーキングに取り組むこと、自身の体の状態を知ることなどを通して、健康意識の向上を図ってい

きます。

健康増進月間以外にも、健康増進施策として、体内の野菜摂取量を知ってもらうためのベジチェック測定会の実施を行っています。もっと野菜を手軽に摂取できる工夫として、ハンディーキャップ社員が運営するスマイルカフェと社内食堂とコラボし、野菜ジュースやカップサラダ（テイクアウト用）の販売をしています。

### <生活習慣病ハイリスク者対策>

#### 【対応する重点対策】

生活習慣病予防対策

#### 【実施内容】

健康診断結果の返却は、全社員を対象に産業保健スタッフが個別の面談を行い、結果の説明だけでなく日頃の生活習慣の振り返り、生活習慣改善のための保健指導を行うほか、社員の体調確認の機会としています。健診の結果から精査・受診が必要な社員にはその旨を説明し、受診勧奨や結果確認、必要に応じて治療の経過確認までフォローしています。

血圧や血糖値のデータから産業医が要介入と判断した社員については、全員に産業医面談を実施し、受診勧奨や主治医との連携、保健指導などのフォローアップを行っています。これからの取り組みにより、過去3年でハイリスク者の割合は減少しています。

今後も「ハイリスク該当者への介入」と「流入防止」の両面での対策を継続し、さらなる改善を図っていきます。

### <若年肥満対策>

#### 【対応する重点対策】

生活習慣病予防対策

#### 【実施内容】

若年層の対象者（40歳未満かつBMI25以上）が適正体重をめざすための施策です。参加者は、3か月のプログラムの中で減量・メタボリックシンドローム改善に向けた生活習慣（食事・運動等）改善への取り組みを行っています。参加者のうち、約9割がプログラム完遂、約7割が減量を達成しており、若年層全体の肥満該当者率も減少傾向にあります。また、本プログラム参加者は非参加者に比べて血圧・脂質・血糖のリスクが改善していることが確認されています。

プログラム中に週1回の応援メールの送付することで意識付けになったとの評価もあり、主に運動の取り組みが実施できており、短期間で楽しみながら実施できていることが改善につながっています。今後も効果を確認しながら実施を継続していきます。

## ＜女性の健康支援＞

### 【対応する重点対策】

健康意識向上対策、健康増進対策

### 【実施内容】

女性の健康に関する支援策として、セミナーの開催、各種情報提供を実施しているほか、2019年度からは更年期検診を開始しています。

2020年度は「働く女性のヘルスマソッド」として、女性の各ライフステージにどのような不調が起きやすいかを知り、セルフケアの方法や早めの受診の重要性を理解するための内容でオンラインセミナーを行いました。オンラインでの実施という事もあり、男性にも身近な女性の健康を考えていただく機会として参加を呼び掛けました。

情報提供の例としては、乳がん・子宮がん検診受診推奨策として、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。また、女性特有の不調に関するリテラシー向上を目的として、女性関連の健康保持・増進をテーマにした健康ニュースを配信しています。これらの各種情報提供の際には女性を限定せず、全社員に配信することで、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めざしています。

更年期検診については、40歳以上の希望された方を対象に、5年ごとに会社負担で受診できる任意検診として実施しています。長く健康で働くことができるよう、更年期の不調への対応は健康課題の一つであり、検診受診と個別の結果返却面談をきっかけにして女性自身が体に起こりうる変化を理解し、セルフケアを実践できるように支援しています。

## ＜メンタルヘルス・ケア＞

### 【対応する重点対策】

職場環境に対する対策

### 【実施内容】

東京海上日動システムズでは、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、早期発見・早期対処の対策、メンタルヘルス不調者への対策などを職場上司と産業保健スタッフが連携して、メンタルヘルス対策に積極的に取り組んでいます。

具体的には、社内外の相談窓口の設置のほか、ストレスチェックを通じてセルフケアの推進や組織ごとの課題分析を実施し、職場環境を良好に保つよう努めています。またメンタルヘルスに関するセルフケア、ラインケアについてはe-ラーニングを活用した各種研修を行い、自分自身あるいは身近な上司が不調の早期発見と対処ができるように取り組んでいます。とくに新入社員に対しては、導入研修期間中は研修講師を中心にサポートし、配属後はアドバイザ制度によるサポートや職場のラインケア、さらに産業保健スタッフや人事担当者など多方面からもメンタルヘルス・ケアを手厚く行っています。

社員からの健康相談には産業保健スタッフが随時対応していますが、健康診断結果の返却のため年

に 1 回は全社員と個別面談をする機会をもつことにより、自ら不調を訴えることがない社員についても早期の変化をキャッチし、セルフケアや相談・受診など早期の対応ができるように努めています。

### <快適な職場環境づくり>

#### 【対応する重点対策】

より良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に推進しています。同時に、立会議スペース等の運動量が向上するオフィス設備の設置や、スタンドブレイクの推進等の座りっぱなしによる健康障害防止にも取り組んでいます。

### <社員食堂における社員の健康や栄養に配慮したランチメニューの提供>

#### 【対応する重点対策】

より良い職業生活への対策

#### 【実施内容】

東京海上日動システムズでは、社員食堂において、社員の健康や栄養に配慮したランチメニューを提供しています。特に毎月 17 日を「減塩の日」とし、一部メニューを 10%減塩して提供し、減塩の推奨、社員の健康意識向上をはかっています。そのほかに購入代金の一部を開発途上国の子どもの学校給食に寄付する「TABLE FOR TWO」、2011 年東日本大震災被災地に寄付する「被災地復興支援メニュー」なども提供しています。

社員食堂では、新型コロナウイルス感染症拡大防止対策として、手指消毒薬やアクリル板の設置、座席数を減少させソーシャルディスタンスを保つ、滞在時間の短縮化、一部テイクアウトメニューの提供などの対応を積極的に行っています。

### ■健康経営の取り組みの評価・改善（PDCA）

東京海上日動システムズでは、健康診断、ストレスチェック、社員意識調査など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、健康経営全体の KPI を設定し、さらに健康意識・行動変容指標の目標値についても設定しています。

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とともに、健康経営全体の KPI も継続的に評価・分析し、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。

また、企業価値の持続的な成長に向けた評価のフレームワークである「健康経営のめざす姿」の実現に向け、外部評価への影響についても継続的に検証していきます。

## <健康経営全体の KPI の検証例>

### 【プレゼンティーズム】

2019 年度は数値が改善しています。各種健康施策を継続的に実施してきたことに加え、健康経営宣言の明文化と社員周知、各種健康関連施策の実施により、社員の健康に対する意識の高まりがプレゼンティーズムの改善に転じた要因の 1 つとなっていると考えています。

### 【ワーク・エンゲージメント】

指標の数値については、全国平均と比較して良好な水準となっている。引き続き、この水準を維持し、ワーク・エンゲージメントのさらなる向上に向けて取り組んでいきます。

## 健康経営に関する基礎データ

データ項目	2021年度 目標	2020年度 実績	2019年度 実績
一般定期健康診断受診率	100%	100%	100%
二次検査受診率	94.0%	88.8%	94.0%
定期健康診断有所見率	45.0%	45.6%	45.0%
乳がん検査受診率（任意）	50.0%	42.4%	53.8%
子宮がん検査受診率（任意）	50.0%	31.1%	41.8%
適正体重維持者率（BMI：18.5～25未満）	70.0%	68.2%	70.2%
喫煙率	16.0%	17.0%	17.3%
運動習慣比率	17.0%	14.7%	13.5%
特定保健指導実施率	65.0%	55.6%	55.8%
傷病欠勤率（平均）	1.4%	2.2%	2.0%
プレゼンティーズム（平均）	3.0日	2.8日	6.6日
アブセンティーズム（平均）	3.0日	2.8日	3.7日
高ストレス者率	11.0%	12.2%	14.1%