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。

東京海上グループ健康憲章

Tokio Marine Group Wellness Charter

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

The mental and physical well-being of our employees and their families is essential in order to increase employee engagement, live up to our corporate philosophy and therefore enhance our corporate value. With these principles in mind Tokio Marine Group (hereafter "Tokio Marine") commits to promote the following for its staff and their families:

• Tokio Marine will promote a culture in which each employee thinks about how they can incorporate well-being into their lifestyle.

• Tokio Marine will invest in wellness initiatives, establish an environment and a corporate culture that will continuously encourage the promotion of wellness.

• Tokio Marine will contribute to the realization of a healthier and more prosperous future by supporting the wellness of our customers, communities, and society as a whole.

President and Group CEO

＜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。

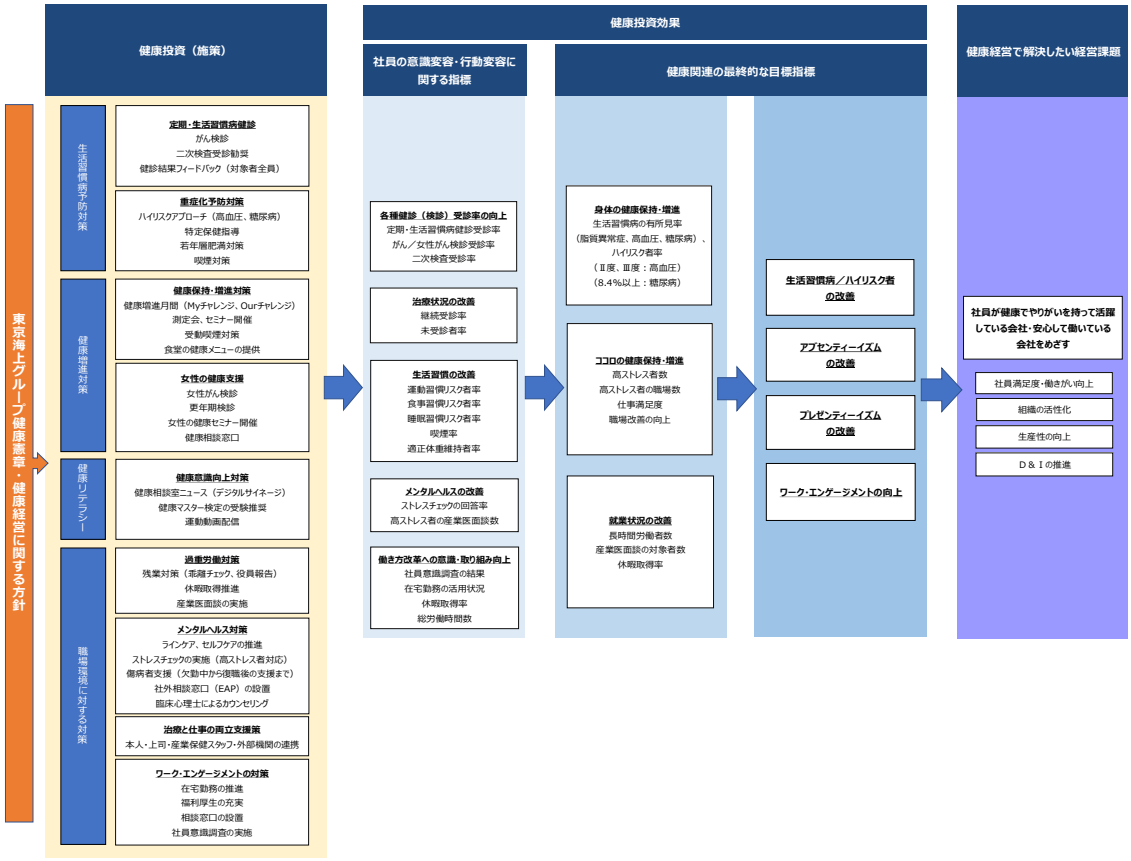
1．社員一人ひとりが自らの健康について意識し、その家族を含め、健康管理に取り組みます。
2．会社は、健康施策を通じて、社員の健康保持・増進を積極的に支援します。
3．社員がやりがいを持って安心して働くことのできる、快適な職場環境の形成に努めます。

■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および、指標・目標を設定し、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。

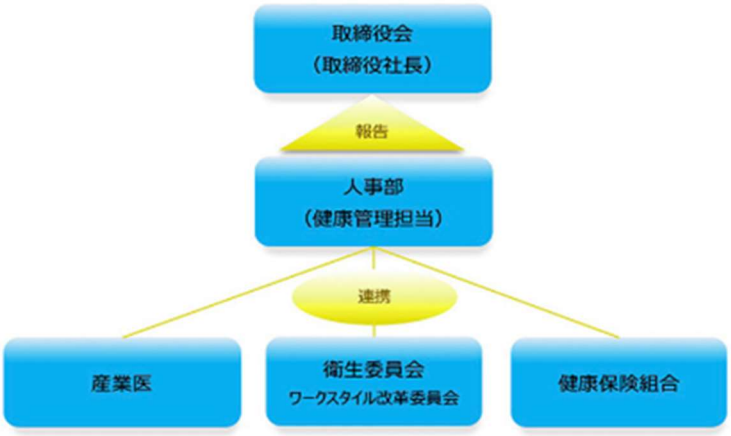
生活習慣改善のポピュレーションアプローチを軸にした「健康増進の取り組み」、重症化予防や各種健診の受診の促進を含む「生活習慣病予防の取り組み」、メンタルヘルス対策を含む「職業環境に対する取り組み」、そしてすべての健康行動の基盤となる「健康リテラシー」向上の取り組みを行っていきます。

健康経営でめざす姿と健康関連施策とのつながり



■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、以下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。社員の健康リテラシーの底上げを図ります。

＜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、支援する施策やツールを提供し、個人・組織への施策を推進し、社員の健康保持・増進を図ります。

＜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、職場環境の整備や、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。

＜感染症対策＞

インフルエンザ、新型コロナウイルスなどの感染症から社員を守り、事業継続への影響を最小限にすることを目的に、感染防止対策の徹底、罹患者対応、ワクチン接種の推奨などを行っています。

＜法令遵守＞

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、ストレスチェックや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」や、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コラボし、野菜ジュースの販売をしています。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。

2022 年度は秋の健康増進月間だけでなく、健康づくりの定着を図るために「春の健康チャレンジ」を設け、5 月中旬から 6 月末まで実施しました。睡眠セミナーやウォーキングのほかに、チームで取り組む駅伝チャレンジや個人で取り組むカラダ変革チャレンジ（ダイエット等）を用意し取り組みました。参加メンバーと相互に楽しく取り組めるようチャットを取り入れました。

【検証結果】

My チャレンジの参加者においては、各コースに対応する生活習慣がそれぞれ改善する傾向が確認されています。例えば、2020 年度に「ウォーキングコース」や好きなスポーツで体力アップをめざす「My 運動コース」に参加した者は、翌年の健康診断時点で運動習慣が改善する傾向があります。

他にも睡眠セミナーに参加した者のうち全員が生活習慣や睡眠への意識を変えてみようと思ったと回答しています。また、ベジチェックを実施したことで、前後の野菜摂取量が平均して測定上約 125g 増加しており、野菜を積極的にとる意識が高まった結果になりました。翌年の意識調査では回答者のうち 61.7%が野菜の摂取に取り組んでいるという結果になりました。

【今後の取り組み】

継続的に参加することで、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。

＜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】

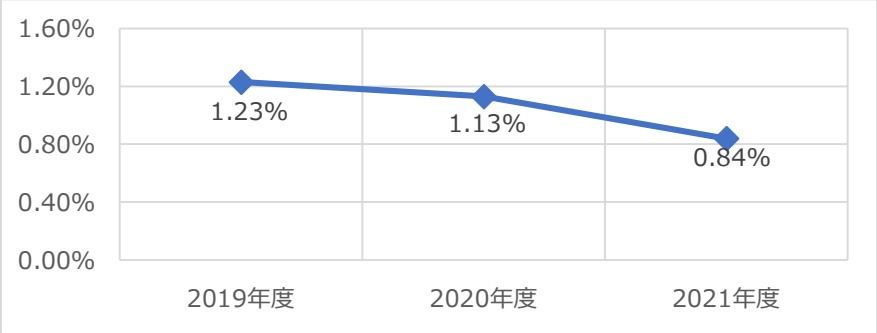
健康診断結果の返却は、全社員を対象に産業保健スタッフが個別の面談を行い、結果の説明だけでなく日頃の生活習慣の振り返り、生活習慣改善のための保健指導を行うほか、社員の体調確認の機会としています。健診の結果から精査・受診が必要な社員にはその旨を説明し、受診勧奨や結果確認、必要に応じて治療の経過確認までフォローしています。

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。また、ハイリスク管理率は 90%を超えています。

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。

【効果検証】

ハイリスク者の割合が減少傾向となっています。



【今後の取り組み】

社員全体の平均年齢が上昇傾向にある中で、ハイリスク者対策はますます重要になっています。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引き続き行い、長くいきいきと働くための健康管理をサポートしていきます。

＜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。直近では、

コロナ太りなどコロナ禍における課題の予防・改善策の実施も目的に、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。

【実施結果】

参加者のうち、全員がプログラムを完遂し、約 7 割が意識が変わったと回答しています。若年層全体の肥満該当者率も減少傾向にあります。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。

＜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、各種情報提供などを実施しています。2020 年度、2021 年度は「働く女性のヘルスメソッド」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冷えに対するセルフケア、更年期に対する理解などについて、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。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。

また、情報発信により、女性の健康リテラシー向上も図っています。情報提供の例としては、乳がん・子宮がん検診受診推奨策として、社内通知の発信、健康診断案内時の個別案内などを実施しています。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。

2019 年度から更年期検診を開始しており、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早期に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、セルフケアのアドバイスや医療機関への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。

また、より良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。また、在宅時でのオンライン会議で利用するため、希望者にタブレット端末を配布しています。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。

あわせて、柔軟な働き方を推進する際に課題となるコミュニケーションの確保に対しても、職場のコミュニケーションの活性化、社員のワーク・エンゲイジメントの向上についても取り組んでいます。社員の考えが経営に直接伝わる、フラットな風通しの良い会社にしていきたいという想いから社員と社長が、気軽に雑談をする機会『That's 談』を 2017 年度から実施しています。また、中期経営計画の目標達成に向けて、各組織で掲げた取り組みについて、社長と社員が対話を行う場「シフトーーク」を 2021 年度から実施し、透明性の高い経営を目指し、社員と経営が一体となった経営計画の推進を行っています。

＜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（以下、「TFT」と言う）」、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。

また、春のチャレンジと寄付活動のコラボ企画を実施し、ウォーキングの歩数や距離に応じた目標を設定し、達成した社員一人につき、TFT へ寄付しました。

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。

＜健康経営全体の KPI の検証例＞

【プレゼンティーズム】

2021 年度から 2022 年度にかけてプレゼンティーズム（仕事を休まないまでも体調不良を感じる平均日数）は、3.2 日（昨年度 3.4 日）で改善しています。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。

引き続き、健康増進月間や健康チャレンジによるプレゼンティーズムの改善効果を検証し、より効果的な健康施策の実施をめざしていきます。

【アブセンティーズム】

2021 年度から 2022 年度にかけてアブセンティーズム（体調不良で休んだ平均日数）は、2.8 日（昨年度 2.2 日）昨年に比べ増加しています。新型コロナウイルス感染拡大の影響も大きかったため、社員一人ひとりの健康意識の向上や、さらなる健康増進に向け取り組んでいきます。

【ワーク・エンゲイジメント】

東京海上日動システムズのワーク・エンゲイジメントは、全国平均と比較して良好な水準を維持しています。引き続き、この水準を維持できるよう、健康施策と関連した取り組みを行い、ワーク・エンゲイジメントのさらなる向上に向けて取り組んでいきます。

経営に関する基礎データ

データ項目	2020 年度	2021 年度	2022 年度 目標
一般定期健康診断受診率	100%	100%	100%
二次検査受診率	88.8%	93.0%	94.0%
定期健康診断有所見率	45.6%	43.3%	43.0%
乳がん検査受診率（任意）	42.4%	53.3%	50.0%
子宮がん検査受診率（任意）	31.1%	38.4%	50.0%
適正体重維持者率（BMI：18.5～25 未満）	68.2%	68.7%	70.0%
喫煙率	17.0%	15.6%	15.0%
運動習慣比率	14.7%	15.7%	17.0%
傷病欠勤率（平均）	2.2%	2.6%	2.6%以下
プレゼンティーズム（平均）	2.8 日	3.4 日	3.2 日※
アブセンティーズム（平均）	2.8 日	2.2 日	2.8 日※
高ストレス者率	12.2%	13.8%	11.7%※

※2022 年度実績値

データ項目	2019 年度	2020 年度	2021 年度
平均年次有給休暇取得日数	11.8 日	8.93 日	9.78 日
年次有給休暇 5 日取得未達成割合	0%	0%	0%