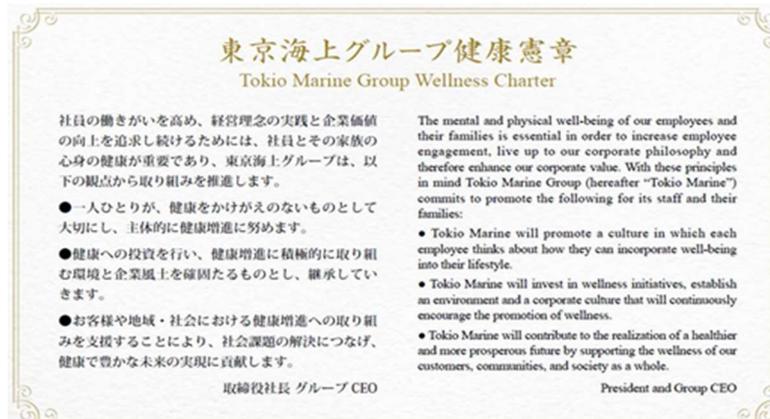


1. 健康経営推進

■ 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。

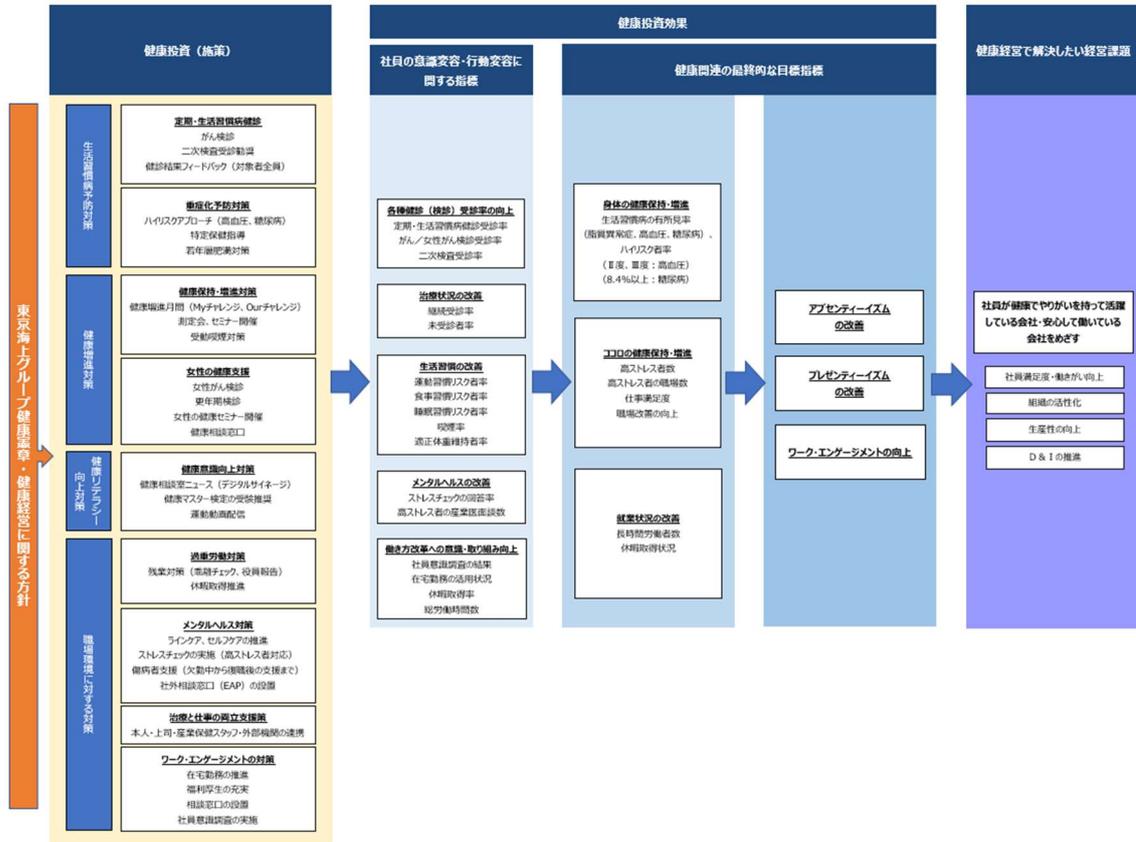
■ 健康経営でめざす姿と健康関連施策とのつながり

東京海上日動システムズでは、健康経営における目指す姿（社員が健康でやりがいを持って活躍している会社・安心して働いている会社を目指す）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、取り組んでいます。これらの目標の実現に向け、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、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康診断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。

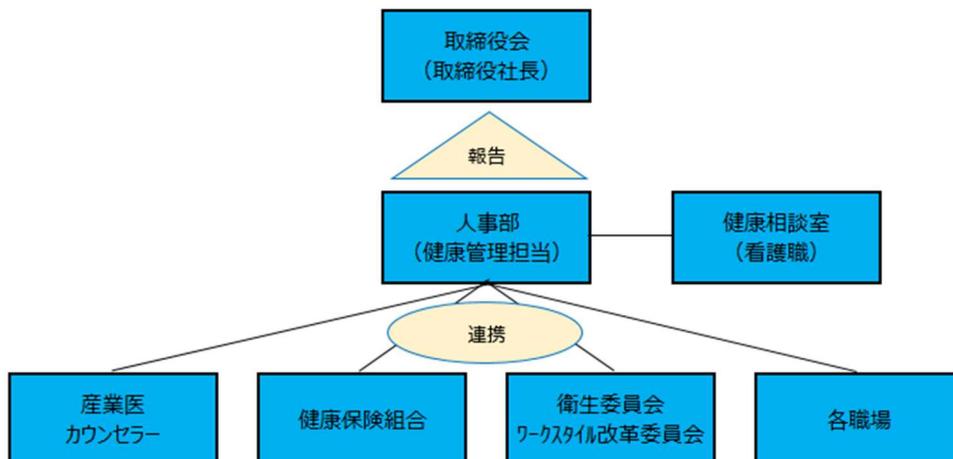
また、社員がいいきと働く環境づくりに向けて労働安全衛生に関する法令遵守を徹底し対応していきます。

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

人事部および健康相談室を中心に、健康保険組合、産業医、各委員会、各職場と連携し、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。

<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、定期的に衛生委員会を開催し、社員の健康保持増進や労働災害の防止について論議しています。また、毎月1回職場巡視を行い、安全衛生管理についても確認しています。従業員代表とも健康経営に関する協議・共有を行い、労働安全衛生に努めています。

<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を設け、毎年 10 月～11 月を健康増進月間としています。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、多くの社員等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。

在宅勤務が増加したことによって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。

健康づくりの定着を図るために 2022 年度から「春の健康チャレンジ月間」を開始し、5 月中旬から 6 月末まで実施しています。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）」のメニューを提供し、参加メンバー同士が相互に楽しく取り組めるようチャットを取り入れ、盛り上げを図り、実施しました。

【検証結果】

2022 年度の春の健康チャレンジ月間は、214 名、秋の健康増進月間は 619 名の参加がありました。

<施策毎の効果事例>

- ・「睡眠セミナー」の参加者（48 名）の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。
- ・「ベジチェック測定会」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。

このような継続的な取り組みにより、会社全体の運動習慣比率は 2021 年度の 15.7%から 17% へ上昇しました。また健康診断の有所見率も 2021 年度の 43.4%から 42.0%に改善がみられました。

【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時に、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。健康診断の結果から精査・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、全員と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。これらの取り組みにより、ハイリスク者の割合は、2021年 0.84%でしたが、減少傾向にあります。また現在のハイリスク管理率は85.7%となっています。

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実施し、社員がいきいきと働くために、社員の健康管理に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。2022年度は「働く女性のヘルスマソッド」として、ライフステージに合わせて受講できるよう「PMS、月経困難、プレコンセプションケア」「更年期に対する理解」と2テーマに分け、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ました。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、性別にかかわらず、参加を呼びかけました。結果、全社員の1割合が参加しました。

また、定期的な情報発信により、女性の健康リテラシー向上も図っています。例えば、乳がん・子宮がん検診受診推奨策として、社内通知の発信を実施しています。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。重ねて、受診率を延ばすために、健康診断を案内する際に個別に受診を推奨するなどの工夫をしています。

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。

【今後の取り組み】

継続的にセミナー等を実施することで、女性の健康を知る機会を増やし、理解を深めていきます。また、セミナーへの参加者が増えるよう、社員の興味を喚起するようなテーマ選定や継続的な情報発信など、工夫して取り組んでいきます。

＜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。

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。

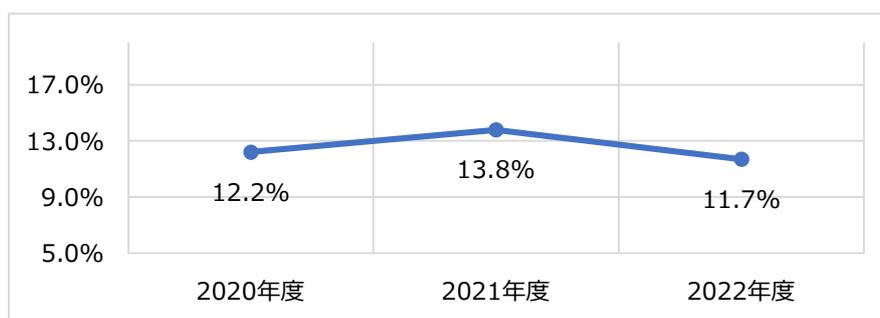
加えて、メンタル不調者への対応に悩む上司がお互いに話し合える場を提供し、臨床心理士からアドバイスを受ける機会も設けています。

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・ケアを手厚く実施しています。

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を通じて年1回全社員と個別面談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、体調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。

【効果検証】

このような継続的な取り組みにより、高ストレス者率は13.8%から11.7%に改善が見られました。



<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思いから社員と社長が、気軽に雑談をする機会『That's 談』を 2017 年度から実施しており、これまでに延べ xx 回実施しています。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。2022 年度は約 9 割超の社員が参加し、組織課題等の疑問に対して社員から社長に直接質問を投げかけ、課題解決のヒントや共感を得ています。

<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、ウォーキング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】

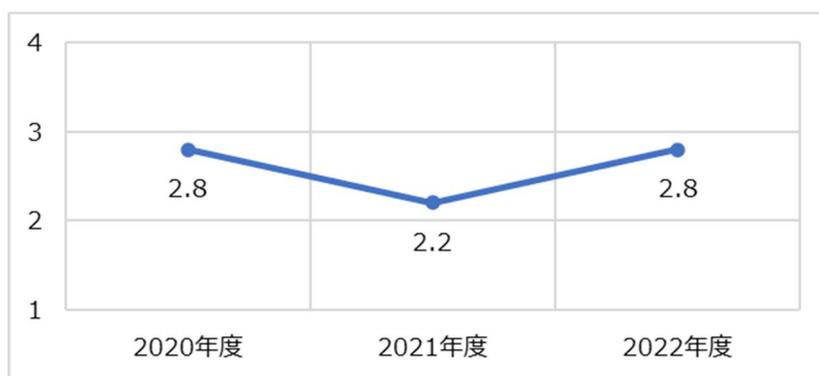
2021 年度から 2022 年度にかけてプレゼンティーズム（仕事を休まないまでも体調不良を感じる平均日数）は、3.2 日（2021 年度：3.4 日）で改善しています。各種健康施策を継続的に実施してきたことにより、社員の健康に対する意識の高まりがプレゼンティーズムの改善に転じた要因の 1 つとなっていると考えています。



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（2021年度：2.2日）と2021年度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・エンゲイジメントの測定は、リンクアンドモチベーション社のエンゲジメントサーベイを利用し、社員と会社との信頼関係を組織のエンゲジメントスコア（偏差値）として算出しています。結果においては、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。



※エンゲジメントスコア（偏差値）

健康経営の取り組み

データ項目	2021 年度	2022 年度	2023 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	93.0%	92.1%	94.0%
定期健康診断有所見率	43.3%	42.0%	41.0%
乳がん検査受診率（任意）	53.3%	74.2%	50.0%
子宮がん検査受診率（任意）	38.4%	58.9%	50.0%
適正体重維持者率（BMI：18.5～25 未満）	68.7%	70.0%	73.0%
喫煙率	15.6%	15.6%	15.0%
運動習慣比率	15.7%	17.0%	19.0%
ハイリスク者の管理率	1.13%	0.84%	1.01%
傷病欠勤率（平均）	2.6%	2.9%	2.6%以下
プレゼンティーズム（平均）	3.4 日	3.2 日	3.2 日以下
アブセンティーズム（平均）	2.2 日	2.8 日	2.8 日※
ストレスチェック受検率	92.9%	93.8%	94.6%※
高ストレス者率	13.8%	11.7%	11.2%※
ワーク・エンゲジメント	－	55.6	58.7※

※2023 年度実績値

データ項目	2020 年度	2021 年度	2022 年度
平均勤続年数	15.4 年	14.3 年	14.6 年
平均年次有給休暇取得日数	8.93 日	9.78 日	10.98 日
年次有給休暇 5 日取得未達成割合	0%	0%	0%
業務災害	0 名	1 名	2 名
通勤災害	2 名	0 名	2 名