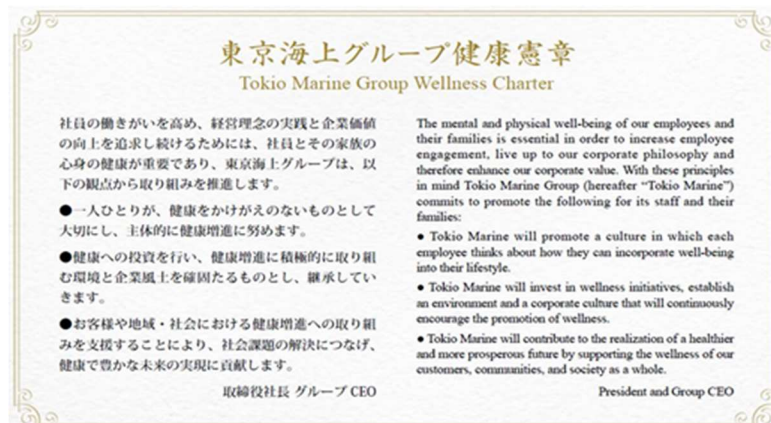


1. 健康経営推進

■ 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。

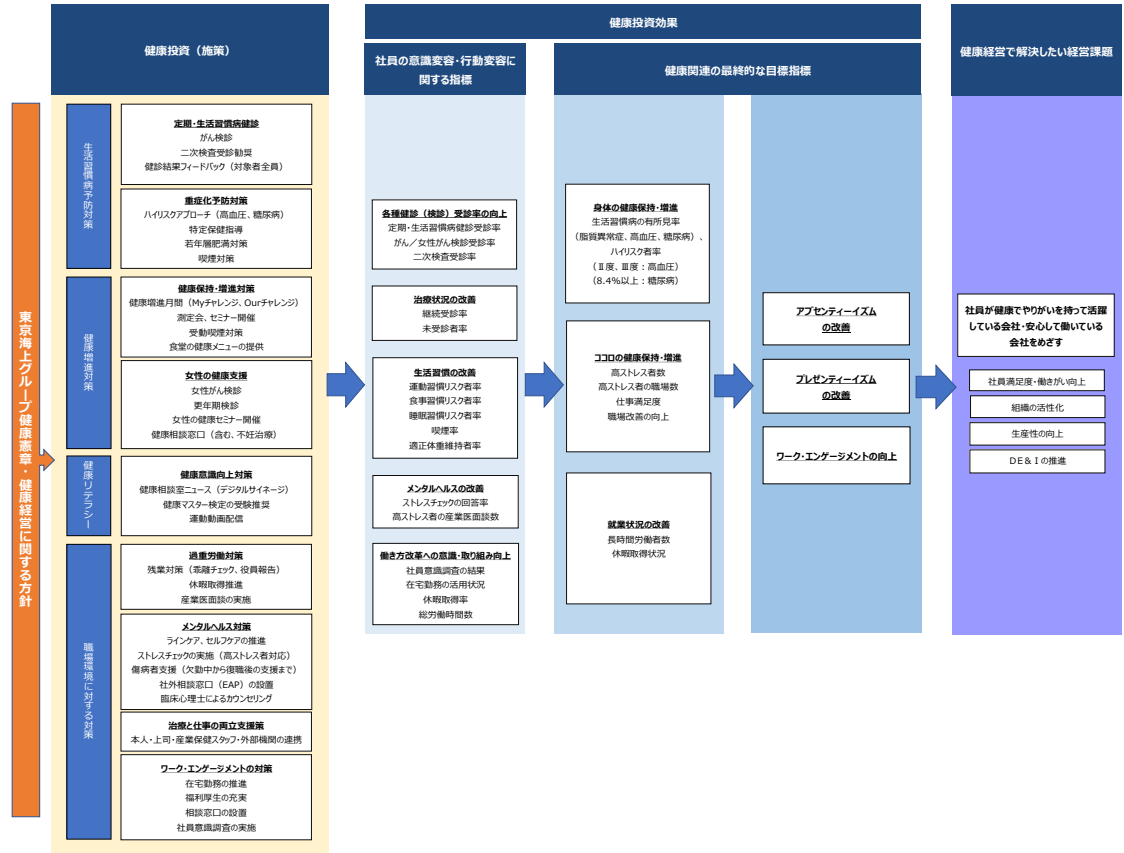
■ 健康経営でめざす姿と健康関連施策とのつながり

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、プレゼンティズム・アブセンティズムを改善し、ワーク・エンゲイ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。

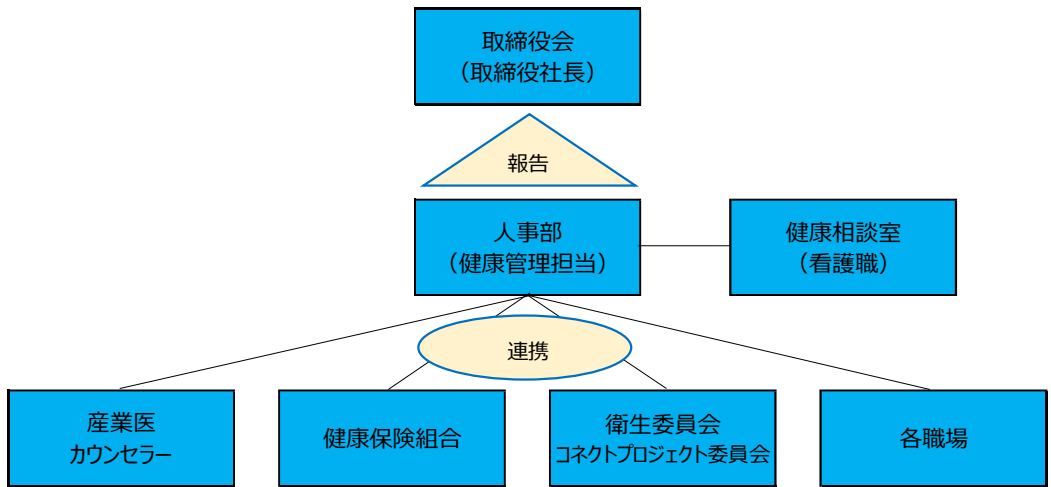
また、社員がいいきと働く環境づくりに向けて労働安全衛生に関する法令遵守を徹底し対応していきます。

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。

<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アプリの導入、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康保険組合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」、自身の体の把握のための「体組成測定会」や、推定野菜摂取量「ベジチェック測定会」、「睡眠セミナー」を実施しました。

健康づくりの定着を図るために2022年度から始めた「春の健康チャレンジ月間（5・6月）」も継続しています。ウォーキングイベントのほかに、チームで取り組む「駅伝チャレンジ」やオーラルケアセミナー、スポーツジムのトレーナーを招いた出張トレーニングを実施しました。また日頃からメンバー同士で楽しく運動できるよう卓球台を設置しました。

2023年度からは社員一人ひとりが取り組む健康目標として「Systems 7 UP」を示し、より具体的な健康行動につながるよう周知に努めています。

（システムズ7UPの取り組み）



【検証結果】

2023年度の春の健康チャレンジ月間は601名、秋の健康増進月間は736名と2022年度に比べ参加者数が増加しています。

<施策ごとの健康事例>

- ・「睡眠セミナー」には約100人が参加。満足度は96%と高く、参加後アンケートでは回答者の97%が実際に睡眠改善に生かせそうと回答しました。
- ・「ウォーキングイベント」には春543人／秋643人が参加。会社全体の運動習慣比率は2022年度の17.0%から18.3%へ上昇しました。
- ・「ベジチェック測定会」2023年度の意識調査では野菜の摂取を心がけていると回答した社員が48.7%で前年度より4.2%増加しました。
- ・継続的な取り組みを行うことで、運動習慣比率の上昇や野菜を摂取する傾向がみられ、普段から健康に気をつけていると答えた社員も2022年度82%から87%に上昇しました。一方、健康診断の有所見率は2022年度の42.0%から45.1%と悪化しました。

【投資額】

2023年度の健康増進月間における健康施策の投資額全体は約2百万円となります。引き続き、社員の健康状況を把握、継続的に改善する取り組みを実施し、健康増進施策の実施は、個人と組織のパフォーマンスの向上にむけた重要な投資と捉え、戦略的かつ計画的に取り組んでいきます。

【今後の取り組み】

継続的に参加することで、運動習慣の定着や野菜摂取に一定の効果がみられています。これからも様々な種類の運動機会等を創出することで、まだ定着までには至っていない社員の支援を行っていきます。また、健康に関心が薄い層に対して、施策に参加して健康習慣を身につけてもらえるよう、工夫して取り組んでいきます。

健康増進月間に留まらず、健康リテラシーを高めるための主体的な取り組みについて、社員意識調査にて確認しています。2023年度の結果においては、社員の9割が健康リテラシーを高める取り組みを行っていました。主に、基本的な行動である「健康診断結果をよく確認し、体の状態を知る」取り組みが社員の半数以上で行っています。さらに健康リテラシーを高められるよう健康施策も含め、取り組みを行っていきます。

＜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。

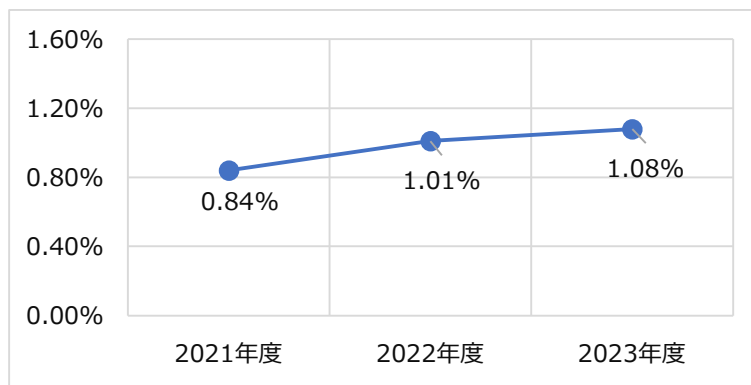
血圧や血糖値のデータから産業医が要介入と判断した社員については、全員と産業医面談を実施し、受診勧奨や主治医との連携、保健指導などのフォローアップを行っています。

健康保険組合とも連携を取り、特定保健指導が効果的に実施できるよう、初回面談の日程調整や対象者へのきめ細かな連絡等、脱落防止策をとっています。

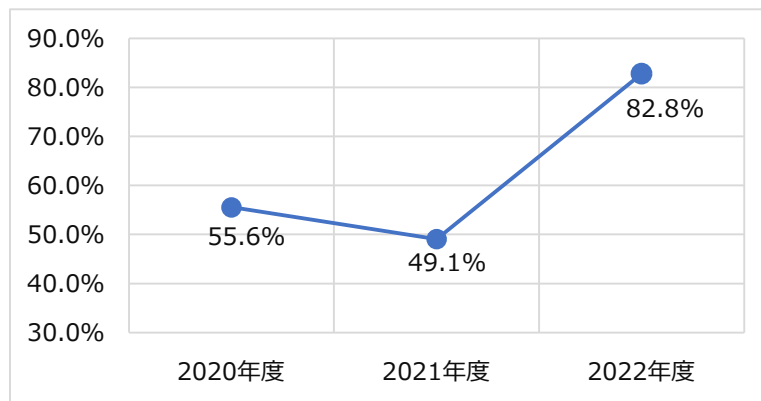
今後も「ハイリスク該当者への介入」と「流入防止」の両面での対策を継続し、さらなる改善を図っていきます。

【効果検証】

ハイリスク者の割合は、2022年度1.01%から1.08%に微増しており、現在のハイリスク管理率は87.5%となっています。



特定保健指導実施率は 2021 年度 49.1%から 2022 年度 82.8%と上昇しています。特定保健指導への参加案内メールの工夫や、脱落予防対策として看護職から積極的にフォローを行い結果につながりました。



【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 年度に実施した「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」の 2 テーマのセミナーを社内イントラに掲載して、いつでも視聴できるようにしています。

2023 年度は妊活、不妊、生理、更年期、介護など、自身や家族の健康理解だけではなく、ダイバーシティ（多様性）を尊重して、周囲で一緒に働くメンバーと「お互いに支え合う」という意識の重要性をテーマとしたセミナーを実施しました。当事者だけでなく支える立場の社員にも広く呼びかけ、113 名が参加しました。

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を行います。多様なバックグラウンドを持つ社員が増えることが予想されるため、女性に限らず幅広くヘルスリテラシーの向上に取り組んでいきます。また、男性特有の健康課題についても検討し、理解も含め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。

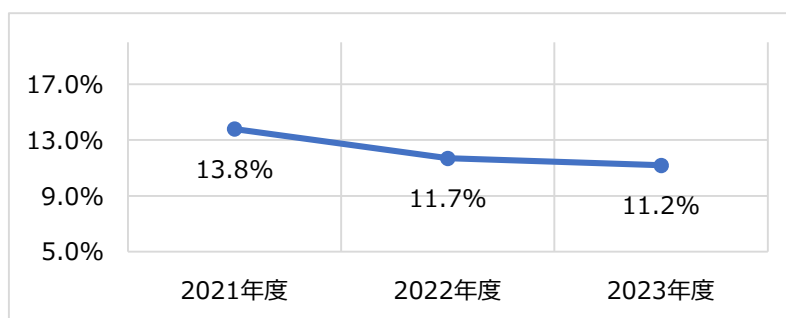
加えて、メンタル不調者への対応に悩む上司がお互いに話し合える場を提供し、臨床心理士からアドバイスを受ける機会も設けています。

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11.7%から11.2%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（サテライトオフィスも設置）の柔軟化を実現しています。また2023年度よりフリーアドレス化を行い、より個人にあったスタイルでの働き方を可能にしています。

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、2023 年度は 15 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。2023 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。2023 年度は食堂と推定野菜摂取量測定会とのコラボイベントとして、テイクアウトのサラダを販売する取り組みもしました。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として、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。2023 年度は 8,480 食分を寄付しました。

<健康経営全体の KPI の検証例>

【プレゼンティーズム】

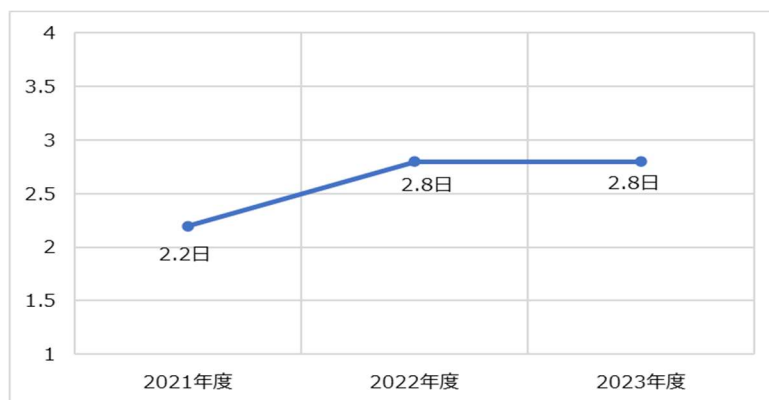
2023 年度よりプレゼンティーズムの測定（仕事を休まないまでも体調不良により本来は発揮されるべき業務パフォーマンスが低下している状態）を変更※して確認した結果、77.9%となっており、全国平均に比べるとやや低い結果となっています。

業務パフォーマンスに影響している健康課題に対して対策を講じるとともに、健康増進月間や健康チャレンジを実施して改善効果を高め、取り組んでいきます。

※SPQ（Single-Item Presenteeism Question 東大 1 項目版）

【アブセンティーズム】

2022 年度から 2023 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 日となっており、2022 年度と同じ状況となっております。2023 年度も新型コロナウイルス感染の影響もあったため、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て取り組んでいきます。



【ワーク・エンゲイジメント】

2023 年度より、新職業性ストレス簡易調査票（80 問）の調査を開始し、業務パフォーマンスの評価指標として示されるワーク・エンゲイジメントの測定を実施しています。2023 年度は調査結果の中で標準レベルの 48.3 点となっています。引き続き、心身ともに健康でいきいきと仕事に取り組めるようメンタルヘルス対策を行っていきます。

新職業性ストレス簡易調査票以外にも、ワーク・エンゲイジメントを測定するための仕組みとして、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）を算出しています。各組織と連携を図り取り組んだ結果、2022 年度よりスコアを上げることができました。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。



※エンゲージメントスコア（偏差値）

経営に関する基礎データ

データ項目	2022 年度	2023 年度	2024 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	92.1%	90.8%	94.0%
定期健康診断有所見率	42.0%	45.1%	42.0%
乳がん検査受診率（任意）	74.2%	78.0%	50.0%
子宮がん検査受診率（任意）	58.9%	54.2%	50.0%
適正体重維持者率（BMI：18.5～25 未満）	70.0%	69.1%	71.0%
喫煙率	15.6%	15.6%	15.0%
運動習慣比率	17.0%	18.3%	19.0%
傷病欠勤率（平均）	2.6%	1.5%	1.5%以下
プレゼンティズム（平均）	3.2 日	77.9%	80.0%
アブセンティズム（平均）	2.8 日	2.8 日	2.9 日※
ストレスチェック受検率	93.8%	94.6%	93.2%※
高ストレス者率	11.7%	11.2%	10.9%※
ワーク・エンゲイジメント（新職業性ストレス簡易調査票）	－	48.3	49.0
ワーク・エンゲイジメント（エンゲイジメントサーベイ）	55.6	59.5	61.0※

※2024 年度実績値

データ項目	2021 年度	2022 年度	2023 年度
平均勤続年数	14.3 年	14.6 年	13.0 年
平均月間所定外労働時間	29 時間	30 時間	27 時間
平均年次有給休暇取得日数	10.0 日	10.8 日	11.6 日
年次有給休暇 5 日取得未達成割合	0%	0%	0%
業務災害	1 名	2 名	1 名
通勤災害	0 名	2 名	4 名