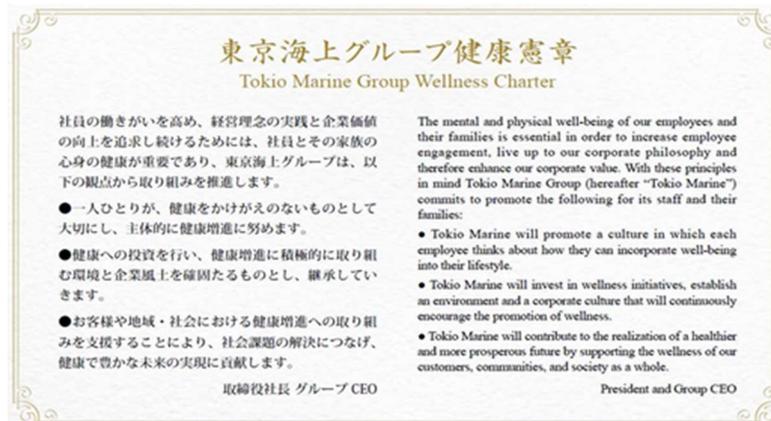


## 1. 健康経営推進

### ■ 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。

また、社員一人ひとりが自らの健康について意識し自律的に健康管理に取り組み、やりがいを持って活躍できる会社をめざします。

### ■ 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（社員およびその家族の心身両面にわたる健康保持・増進を通してパフォーマンス向上を図るとともに、働きがい向上を目指す）を実現するために、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・エンゲイジメントを高めていくことを健康経営の目標として KGI を定め取り組んでいます。目標の実現に向け、健康投資施策を実施し、社員の意識変容・行動変容、延いては個人の健康状態の改善につなげます。また仕事に対してもポジティブな感情を土台としたパフォーマンス指標（アブセンティーズム・プレゼンティーズム・ワークエンゲイジメント）の向上・働きがいの向上につながる取り組みを行っていきます。

また、健康・組織風土の醸成としても、健康リテラシー対策やエンゲイジメント対策をもとに、取り組みを行っていきます。

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。



## 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。

#### <早期発見・未病予防対策>

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。

#### <メンタルヘルスおよび職場環境に対する対策>

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（2024年度）

### <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「ベジテック測定会」、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。なお、2024年度の春の健康チャレンジ月間への投資は65万円でした。

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】

2024年度の春の健康チャレンジ月間は680名、秋の健康増進月間は618名と約40%の社員が参加しました。

#### （ウォーキングの効果検証）

ウォーキングチャレンジについて効果検証を実施した結果、ウォーキングへの参加者は不参加者よりも生活習慣の改善や一部の運動習慣の改善率・良好維持率が高い傾向がみられました。ウォーキングチャレンジに参加することで、生活習慣を改善するきっかけになったり、運動習慣により影響を及ぼしている可能性が示唆されました。また、ウォーキングチャレンジにチームで参加をすることで、個人で参加をするよ

りもウォーキングの習慣が身につけやすいことが社員意識調査の結果から分かりました。

※検証の結果、有意差があった項目については赤字で表示

個人参加 (アウトカム指標)	参加有無	リスク該当者の改善率	リスク非該当の良好維持率
生活習慣改善リスク	参加	30.4%	73.7%
	不参加	21.2%	64.1%
運動リスク	参加	7.1%	57.9%
	不参加	8.1%	44.3%

関連指標 (個人参加)	参加有無	リスク該当者の改善率	リスク非該当の良好維持率
30分以上の汗をかく 運動リスク	参加	12.5%	70.0%
	不参加	8.4%	66.2%
身体活動リスク	参加	16.7%	46.4%
	不参加	15.7%	53.0%
歩行速度リスク	参加	9.3%	71.9%
	不参加	11.9%	72.9%
ウォーキングリスク (意識調査)	参加	27.6%	79.2%
	不参加	28.2%	71.4%
ランニング・ジョギングリスク (意識調査)	参加	<b>5.1%</b>	65.4%
	不参加	4.6%	57.1%

関連指標 (チーム参加)	参加有無	リスク該当者の改善率	リスク非該当の良好維持率
30分以上の汗をかく 運動リスク	参加	0.0%	75.0%
	不参加	15.9%	69.2%
身体活動リスク	参加	5.6%	60.0%
	不参加	19.4%	45.3%
歩行速度リスク	参加	5.9%	66.7%
	不参加	10.1%	73.1%
ウォーキングリスク (意識調査)	参加	<b>52.9%</b>	88.0%
	不参加	20.3%	76.5%
ランニング・ジョギングリスク (意識調査)	参加	0.0%	62.5%
	不参加	6.6%	66.7%

### (体組成測定会の効果検証)

体組成測定会について効果検証を実施した結果、体組成測定会の参加者は不参加者よりも生活習慣の改善や運動習慣、一部の食事習慣の改善率・良好維持率が高い傾向がみられました。体組成測定会に参加することで、運動習慣や食事習慣が良好になったり、健康診断結果や日々の体重測定など自身の健康状態に対する関心が高まることがわかりました。

アウトカム指標	参加有無	リスク該当者の改善率	リスク非該当の良好維持率
生活習慣改善リスク	参加	22.9%	63.3%

	不参加	22.6%	63.3%
運動リスク	参加	14.3%	<b>76.5%</b>
	不参加	7.9%	42.7%

関連指標	参加有無	リスク該当者 改善率	リスク非該当 良好維持率
30分以上の汗をかく 運動リスク	参加	14.5%	<b>88.9%</b>
	不参加	8.4%	64.6%
食事バランス(意識調査)	参加	<b>34.4%</b>	78.7%
	不参加	20.6%	66.3%
健診結果の確認 (意識調査)	参加	<b>52.5%</b>	66.2%
	不参加	30.3%	64.7%
週1の体重測定 (意識調査)	参加	<b>25.0%</b>	68.6%
	不参加	13.9%	65.2%

### (バジチェックの効果検証)

バジチェックについて効果検証を実施した結果、バジチェックの参加者は不参加者よりも生活習慣の改善や食事習慣の改善率・良好維持率が高い傾向がみられました。特に普段の食生活で野菜を摂取するようになった人の割合が不参加者と比べて大きく、バジチェック導入の効果が出ていることが示唆されました。

アウトカム指標	参加有無	リスク該当者 改善率	リスク非該当 良好維持率
生活習慣改善リスク	参加	20.8%	69.4%
	不参加	22.7%	64.6%
野菜の摂取リスク	参加	<b>36.4%</b>	<b>78.3%</b>
	不参加	25.4%	63.6%

関連指標	参加有無	リスク該当者 改善率	リスク非該当 良好維持率
健康に気を付けている リスク(意識調査)	参加	46.7%	95.7%
	不参加	52.8%	94.0%
食事バランス (意識調査)	参加	25.2%	69.8%
	不参加	21.3%	67.1%
規則正しい食事リスク (意識調査)	参加	17.5%	81.0%
	不参加	17.3%	72.6%
毎日野菜リスク (意識調査)	参加	<b>31.5%</b>	73.9%
	不参加	21.0%	65.5%
朝食リスク (意識調査)	参加	27.4%	86.2%
	不参加	18.2%	79.8%

### (施策ごとの健康事例)

・「睡眠セミナー」には約 40 人が参加。満足度は 97%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 509 人／秋 411 人が参加。会社全体の運動習慣比率は 2023 年度の 18.3%から 19.9%へ上昇しました。

### 【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。これからは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。

2024 年度社員意識調査では約 9 割の社員が健康に気を付けていると回答しており、健康意識の向上がみられています。そのうち 8 割の社員は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」などの主体的な取り組みを行っています。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】

早期発見・未病予防対策

### 【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。

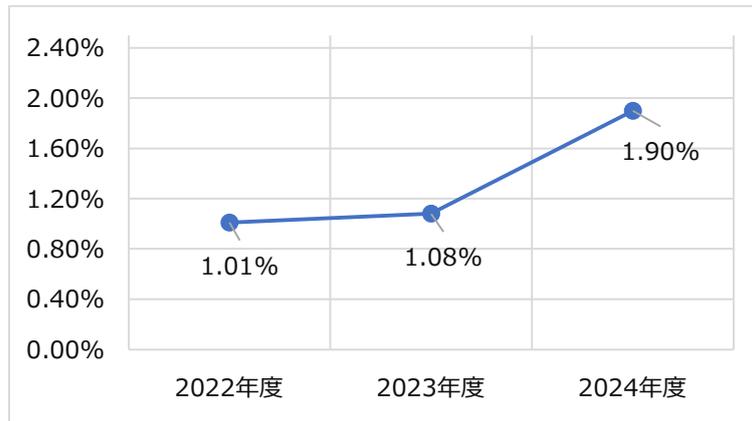
血圧や血糖値のデータから産業医が要介入と判断した社員については、全員と産業医面談を実施し、受診勧奨や主治医との連携、保健指導などのフォローアップを行っています。

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。

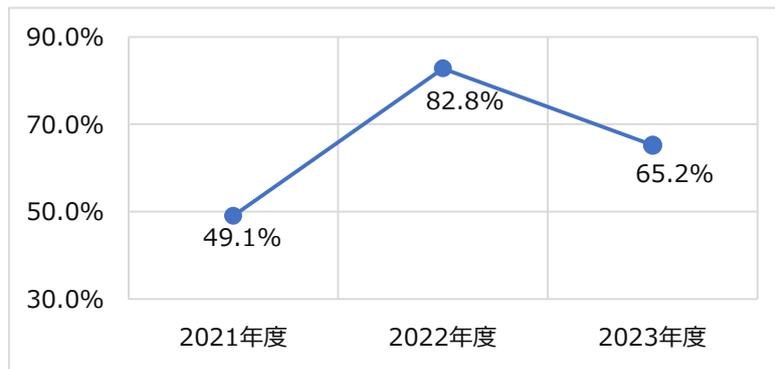
今後も「ハイリスク該当者への介入」と「流入防止」の両面での対策を継続し、さらなる改善を図っていきます。

### 【効果検証】

ハイリスク者の割合は、2023 年度 1.08%から 1.9%に微増してはいるものの、現在のハイリスク管理率は 96.7%となっており、フォローできていると考えます。



特定保健指導実施率は 2023 年度 65.2%と高い水準を維持しています。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継続して行っています。



### 【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、周囲と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。※113 名参加

2024 年度は、若い世代にプレコンセプションケア（若い男女が将来のライフプランを考へて、日々の生活や健康に向き合うこと）の重要性の理解や、しっかりと健康に向き合うために「プレコンセプションケアセミナー」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 93 名が参加

※日本における健康課題、男性・女性ホルモンの働き、PMS、不妊、やせと肥満など

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】

メンタルヘルス対策

### 【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、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

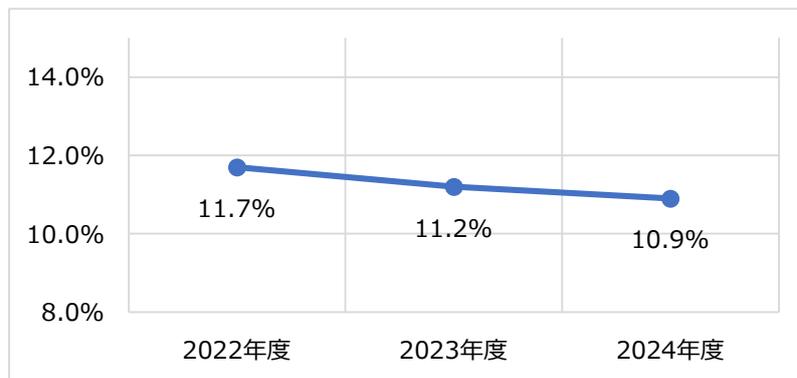
分自身あるいは身近な上司が不調の早期発見と早期に対処ができるように取り組んでいます。加えて、メンタル不調者への対応に悩む上司がお互いに話し合える場を提供し、臨床心理士からアドバイスを受ける機会も設けています。

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11.2%から10.9%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】

職場環境に対する対策

#### 【実施内容】

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、2024年度は6回実施し、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等を得ています。また、2024年度から中期経営計画を実施しており、目標達成に向け自組織の課題について、各分野のリーダー（取締役）と本音で思いや考えを対話する場「Movin' Onトーク」を作り、これまでに18回実施しています。

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。

### 【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】

当社では、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（定期的に野菜を多く摂れるヘルシーメニューなど）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。前年度から継続して2024年度も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、ワンコインメニュー（サラダスパゲティ+スープ付）で提供する取り組みも行いました。

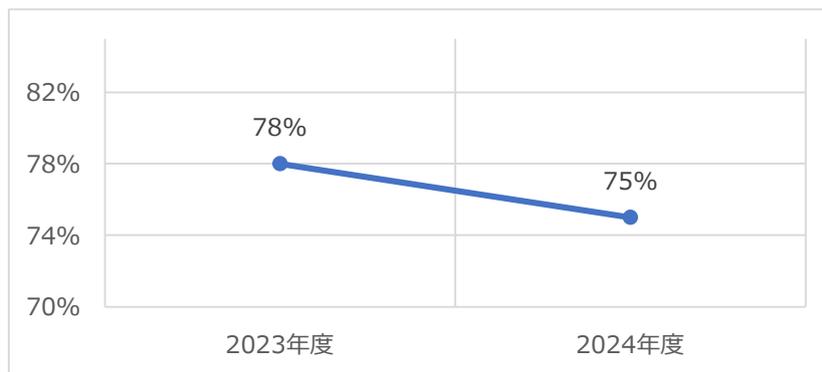
そのほかに、食堂メニューの購入代金の一部を開発途上国の子どもの学校給食に寄付する「TABLE FOR TWO（以下、「TFT」と言う）」活動を実施しています。また、健康チャレンジ月間で実施するウォーキングチャレンジと寄付活動のコラボ企画として、ウォーキングの歩数や距離に応じた目標を設定し、達成した社員一人につきTFTへ寄付しています。2024年度は6,790食分を寄付しました。

### <健康経営全体のKPIの検証例>

#### 【プレゼンティーズム】

2024年度のプレゼンティーズムの測定結果は、75%となっており、2023年度（78%）から比べるとややパフォーマンスが低下している状態でした。

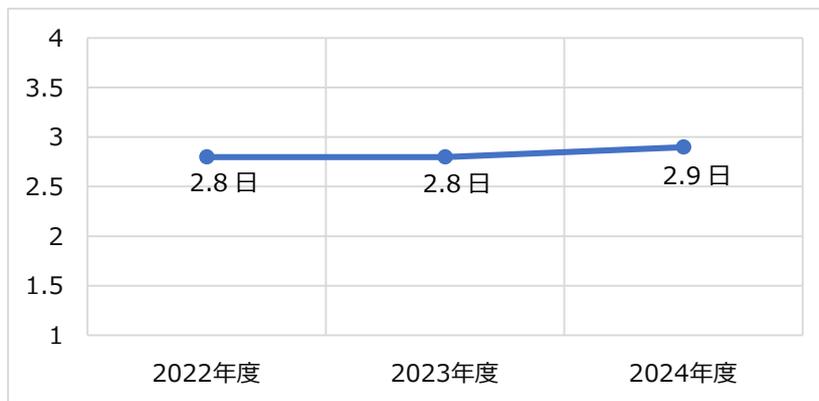
業務パフォーマンスに影響している健康課題に対して対策を講じるとともに、健康増進月間や健康チャレンジを実施して改善効果を高め、取り組んでいきます。



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

### 【アブセンティーズム】

2024 年度のアブセンティーズム（体調不良によって休んだ平均日数）は 2.9 日となっており、2023 年度から 0.1 日増えました。職場環境の問題や心理的ストレスなど様々な要因が考えられるため、職場環境の改善や社員一人ひとりの健康意識の向上、さらなる健康増進に向けて取り組んでいきます。



※社員へのアンケート調査結果

### 【ワーク・エンゲイジメント】

当社のワーク・エンゲイジメントの測定は、新職業性ストレス簡易調査表をもとに業務パフォーマンスの評価指標として算出しています。2024 年度の結果は 49.0 と 2023 年度から 0.7 ポイント改善しました。全国平均 50 と比べると同水準に近づいているため、引き続き、各種施策を行い、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。



※新職業性ストレス簡易調査票による調査結果

## 経営に関する基礎データ

データ項目	2023 年度	2024 年度	2025 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	90.8%	91.0%	94.0%
定期健康診断有所見率	45.1%	46.5%	42.0%
乳がん検査受診率（任意）	78.0%	73.1%	50.0%
子宮がん検査受診率（任意）	54.2%	51.2%	50.0%
適正体重維持者率（BMI：18.5～25 未満）	69.1%	68.8%	71.0%
喫煙率	15.6%	15.6%	15.0%
運動習慣比率	18.3%	19.9%	21.0%
傷病欠勤率（平均）	1.5%	2.1%	1.8%
プレゼンティーズム（平均）	78%	75%	80%
アブセンティーズム（平均）	2.8 日	2.9 日	2.7 日
ストレスチェック受検率	94.6%	93.2%	93.6%※
高ストレス者率	11.2%	10.9%	9.3%※
ワーク・エンゲイジメント	48.3	49.0	49.4※

※2025 年度実績値

データ項目	2022 年度	2023 年度	2024 年度
平均勤続年数	14.6 年	13.0 年	13.2 年
平均月間所定外労働時間	30 時間	27 時間	26 時間
平均年次有給休暇取得日数	10.8 日	10.6 日	11.1 日
年次有給休暇 5 日取得未達成割合	0%	0%	0%
業務災害	2 名	1 名	0 名
通勤災害	2 名	4 名	3 名