

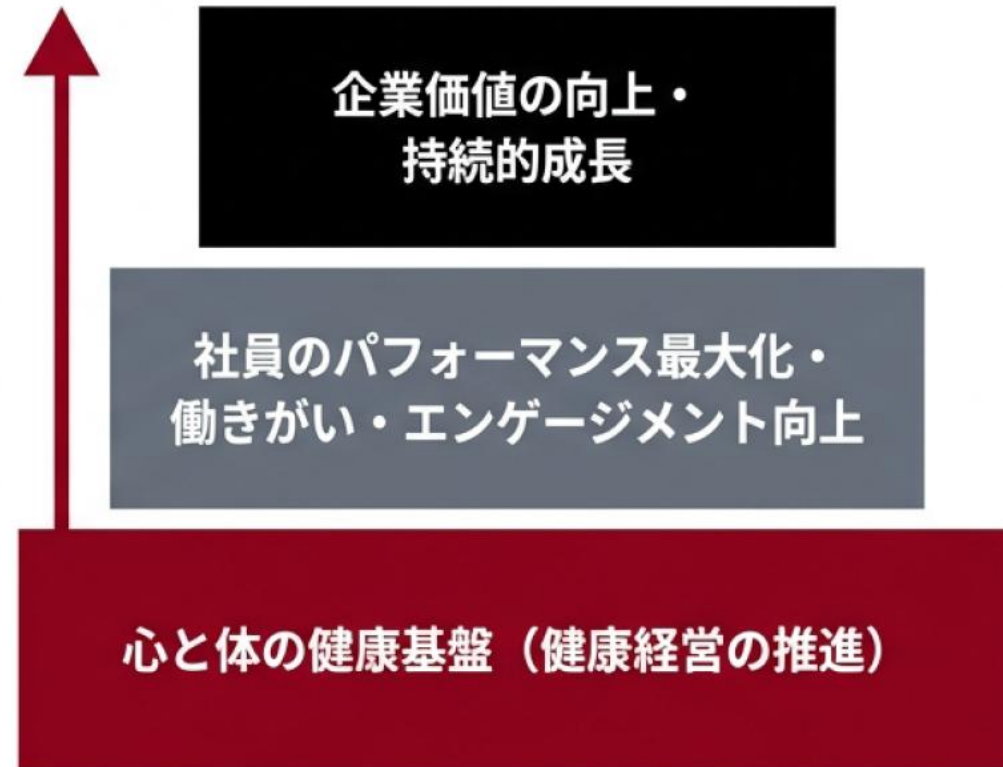
健康経営に関する取組み

心と体の健康を基盤とした、持続的成長と一人ひとりの働きがい・人生の充実に向けて

企業価値の最大化を牽引する、 必須の経営投資としての「健康経営」

SOMPOグループの理念を体現し、24時間365日の事業を支える社員が最大限のパフォーマンスを発揮できる環境を構築

単なる福利厚生や法令順守にとどまらず、離職を防ぎ、企業価値を高めるための「必須の経営投資」である。



経営方針・人事戦略と健康課題の 強固な結びつき

経営方針・人事戦略

価値創造・変革・成長
DE&Iの実現

健康経営の深化

「制度提供」から
「実行支援」へのフェーズ移行

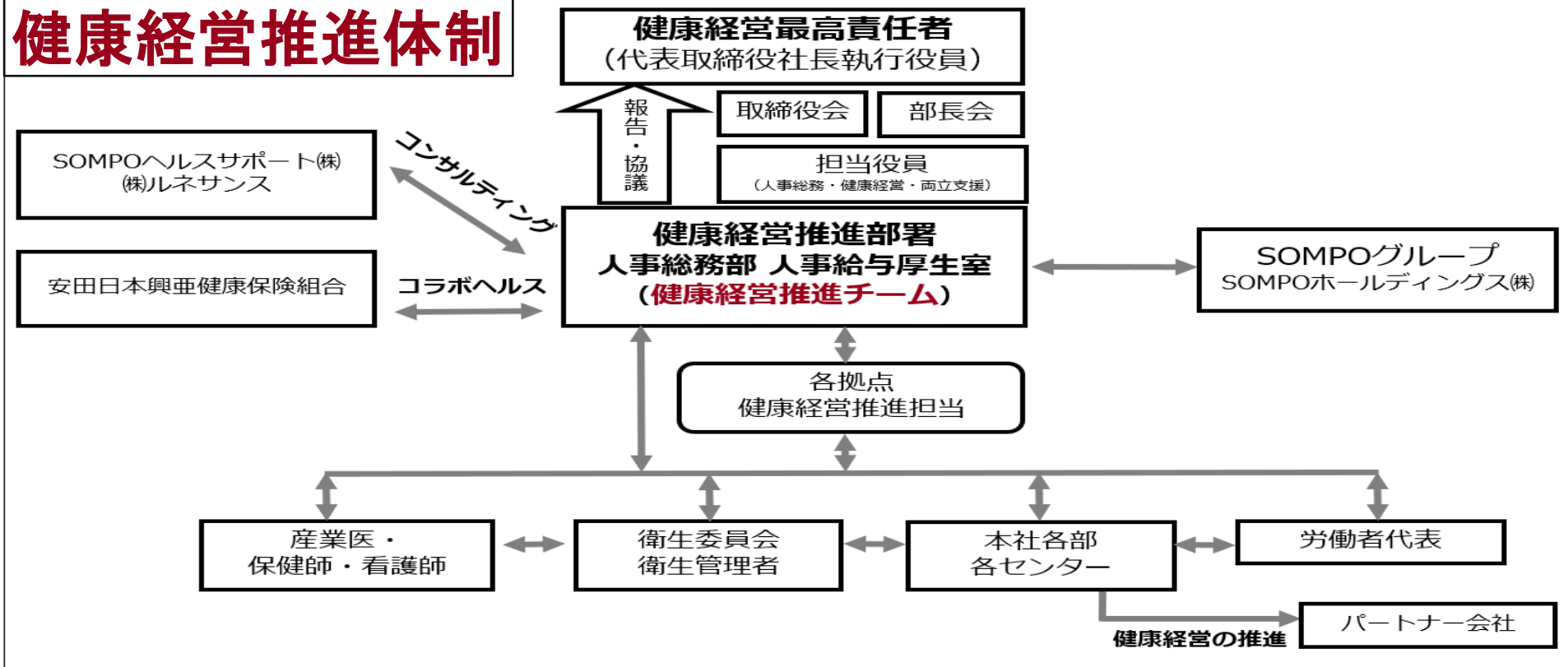
KGI（最終目標）

- ①エンゲージメントサーベイ向上
(Q12：3.52以上)
- ②正社員離職率の低下（10%以下）

KPI（健康投資効果）

- ①プレゼンティーズム改善
(WLQ-J：94.0%以上)
- ②再検査・精密検査受診率
(80%以上)
- ③メンタルヘルス新規休職者の抑制
(未然防止)

健康経営推進体制



取得認証制度

2017年～健康企業宣言「銀」
2019年～健康企業宣言「金」
認定団体：健康保険組合会東京連合会



2018年度～ 連続認定
健康経営優良法人
(ホワイト500)
認定団体：経済産業省



2021年～
スポーツエールカンパニー
(ブロンズ)
認定団体：スポーツ庁



健康経営戦略マップ

【経営課題・目指す姿】
【健康関連の最終的な
目標指標(KGI)】



創造性・
生産性の向上



社員がいきいきとやりがい・
充実感をもった人生
(会社生活+プライベート)を
送ることができる環境を創出



企業価値の最大化(持続的成長・
従業員エンゲージメントスコア
(Gallup Q12): 3.52以上
正社員離職率: 10.0%以下

【健康投資効果】
従業員の意識変容・
行動変容/状態
(重点KPI)

心の健康状態

総合健康リスク120以上の部: 0部
メンタル新規退職者数の低減(未然防止)
ストレスチェック受検率: 90%以上

体の健康状態

特定保健指導実施率: 目標90%以上
精密検査受診率: 目標80%以上
適正体重維持率(BMI): 目標70%以上
運動習慣者比率: 目標10%以上
喫煙率: 目標17%以下

プレゼンティーズム

労働生産性(WLQ-J) 94.0%以上
当欠率(欠勤率): 前年比低減
年間残業360h超: 0人
年休平均取得日数: 12日以上
インフル罹患率: 10%以下

【健康投資施策】
重点取組
(WHAT / HOW)

(1) 心の健康

(発生後対応 → 「未然防止・
再発防止・職場定着」へ深化)
休養管理徹底化「HARMONY」
不調早期検知「TimePro」
新入社員多角フォロー
ケア研修・相談窓口

(2) 体の健康

(意識向上 → 「行動変容・
数値改善・早期介入」へ転換)
健診クラウド「Growbase」
特定保健指導実施徹底(健保コラボ)
専門職個別指導
シフト勤務者習慣改善
禁煙推進・治療補助

(3) 働き方の質の改善 ・職場環境整備

(労働時間抑制 →
「働き方の質の向上」へ)
年休計画取得徹底
長時間労働削減アラート
インフルワクチン費用補助

(4) 両立支援の 実効化

(制度提供 →
「実態に即した実効支援」へ進化)
不妊治療支援有給
男性育休取得促進
介護離職防止

(5) 組織風土の醸成 ・称賛文化

感謝称賛プラットフォーム
「RECOG」連動サンクス手当

【基盤体制・
パートナーシップ】
(WHO / WITH)

最高責任者
代表取締役
社長執行役員

担当役員
人事総務・
健康経営・両立支援

専門職
産業医・
保健師・看護師

会議体
取締役会・経営会議・
部長会・
衛生委員会報告

外部協働
安田日本興亜健康保険組合
(コラボヘルス)
SOMPOヘルスサポート(株)
(鍼)ルネサンス

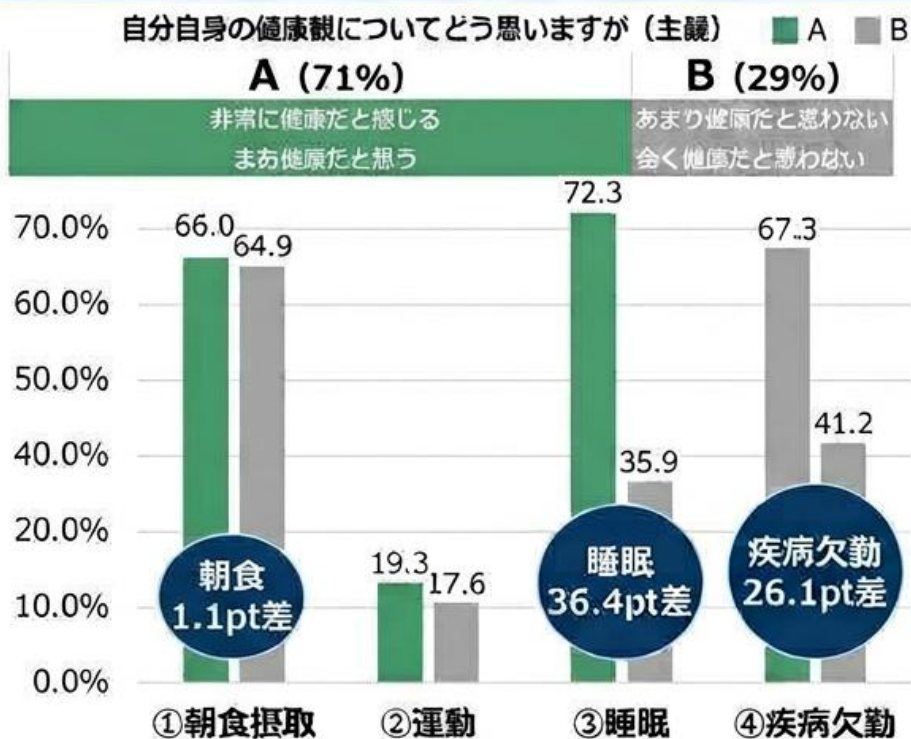
サプライチェーン
パートナー会社への
健康経営普及・セミナー

社員の健康意識とパフォーマンス

Executive Summary

- ・ 結論1：健康意識・生活習慣が良い社員ほど、パフォーマンスが高い
- ・ 結論2：良好な『睡眠』と低い『疾病欠勤』は、パフォーマンス向上と強い相関

分析1：健康観による生活習慣の差



健康観が高い社員は、特に睡眠と疾病欠勤率において圧倒的に良好。

分析2：健康・生活習慣がパフォーマンスに与える影響



健康観が高い社員、良好な睡眠週間を持つ社員は、生産性が高く目標を上回る。

健康課題と主な効果検証指標

- ・当社社員の生活習慣と生産性（WLQ-Jスコア）に相関がみられることから、「**心と体の健康の維持・増進**」を最重要課題として取り組む。
- ・ウェルビーイング（社会的・身体的・精神的に健康である状態）とエンゲージメントには高い相関関係が確認されており、健康経営の実践により社会的・身体的・精神的に健康である状態（ウェルビーイングな状態）を作り、エンゲージメントの向上につなげる。

健康投資効果	重点KPI		今年度目標値	2025年度	2024年度	2023年度	2022年度
心の健康の維持・増進	1	ストレスチェック受検率	90%以上	90%以上	94.5%	93.7%	96.0%
	2	総合健康リスク 120以上の部	0 部	0 部	0 部	0 部	0 部
	3	メンタル休務者 新規発生者数	対前で減少	対前で増加	対前で増加	対前で減少	対前で減少
体の健康の維持・増進	4	定期健康診断受検率	100%	100%	100%	100%	100%
	5	定期健康診断 精密検査受診率	80%以上	70%以上	50%	68%	66%
	6	特定保健指導実施（終了）者（終了率）	90%以上	80%以上	集計中	70.2%	31.9%
	7	適正体重維持者率（BMIが18.5～25未満）	70%以上	70%以上	61.8%	59.0%	62.0%
	8	喫煙率	17%以下	17%以下	19.1%	19.4%	18.3%
	9	運動習慣者比率	10%以上	10%以上	19.0%	16.2%	18.3%
プレゼンティーズムの改善	10	パフォーマンス総合評価（WLQ-Jスコア）	94.0%以上	94.0%以上	94.0%	93.8%	93.6%
アブセンティーズムの低減	11	当欠率（勤務日数に対する当欠日数の割合）	対前で減少	対前で減少	4.0%	2.4%	2.4%
その他	12	インフルエンザ罹患率	10%以下	10%以下	8.1%	6.9%	4.6%
	13	年次有給休暇の平均取得日数	12日以上	12日以上	14.6日	15.9日	16.6日
	14	年間長時間残業（360時間超）人数	0 人	0 人	1 人	3 人	4 人
	15	度数率	5.0以下	5.0以下	4.68	5.52	6.39

6：項目対象者/40歳以上 6以外：項目対象者/全社員

10：WLQ-J：Work Limitations Questionnaire 健康問題による業務生産性低下率を測定する指標（100%が最も生産性が高い状態）回答数972/回答率94.5%

最終的な目標指標	KGI	今年度目標値	2025年度	2024年度	2023年度	2022年度
エンゲージメントの改善	エンゲージメントスコア（Q12スコア）	3.52以上	3.53	3.52	3.33	3.33
労働損失の低減	正社員離職率	10%以下	9.0%	8.7%	13.4%	13.8%

Q12スコア：12項目の設問を用いて従業員のエンゲージメントを測定する指標（5段階） 回答数1,010名/回答率92%

具体策① 心の健康（メンタルヘルス）

[発生後対応]

[未然防止・再発防止・職場定着へ深化]



早期検知 (TimePro)

勤怠データ（打刻乖離・急な欠勤・残業急増）による不調の早期検知と所属長へのフィードバック。



新入社員多角フォロー

適性検査、定期コンディションチェック、新人座談会。



休復職管理の高度化 (HARMONY)

新システムによる休職者との定期連絡、復職プログラム、リワーク支援、二次離職防止。



環境改善・相談体制

ストレスチェック集団分析活用（高リスク部ゼロ維持）、産業医面談、管理者コンサル。

投資費用930万円

具体策② 体の健康（フィジカルヘルス）

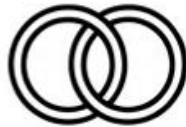
[意識向上]

[行動変容・数値改善・早期介入へ転換]



健診受診100%・早期介入
(Growbase)

クラウドデータ一元化、
有所見者への保健師個別
指導、再検査受診勧奨強化



特定保健指導の徹底
(コラボヘルス)

健保組合との3者連携、
就業時間内実施の徹底
ウォーキングイベント



シフト勤務者の
生活習慣改善

短時間ストレッチ動画、
快眠セミナー、
健康スタンプラリー（年2
回実施）



就業時間内禁煙推進

禁煙デー啓発、
禁煙治療費補助

投資費用960万円

具体策③ 働き方の質・両立支援・組織風土

[制度提供 / 労働時間抑制]

[実態に即した実効支援 / 働き方の質の向上]



感染症予防（BCP）

社員・被扶養者家族、
派遣社員のインフルエンザワ
クチン費用全額補助、集団
接種



働き方の質向上

年次有給休暇取得促進
長時間残業ゼロ
テレワークの活用



両立支援の実効化

プレコンセプションケア
（不妊治療支援有給休暇）
プレパパ休暇
男性育休促進（管理職研修）
介護離職防止



称え合う風土の醸成

感謝称賛プラットフォーム「RECOG」と給与手当
（サンクス手当）の連動
エンゲージメント向上

投資費用750万円

Prime for you

あなたと社会をアシストする

