

2022年10月13日

～みんなの健活プロジェクト～
当社における健康経営の取組状況について

明治安田生命保険相互会社（執行役社長 永島 英器）は、健康経営に係るこれまでの取組みについて取りまとめましたので、お知らせいたします。

当社では、企業ビジョン「信頼を得て選ばれ続ける、人に一番やさしい生命保険会社」の実現に向けて、従業員の心身の健康づくりが重要な取組みであると考え、従業員の健康づくりに積極的に関わり、健康増進の取組みを推進するため「MY健康宣言」^(注1)を策定しています。また、「みんなの健活プロジェクト」^(注2)における従業員向けの取組みとして、2022年4月から、従業員一人ひとりの健康課題をふまえた健康増進施策である「健康科学プログラム」を展開するなど、従業員が“明るく元気に伸び伸びと”活躍できるよう取組みを強化しています。

今後も、従業員の心身の健康づくりの取組みを推進するとともに、お客さまや地域社会のみなさまの健康づくりを通じた社会課題の解決に、よりいっそう貢献してまいります。

(注1) 2017年10月6日リリース「明治安田生命『MY健康宣言』を策定」参照

URL : https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/news/release/2017/pdf/20171006_01.pdf

(注2) 「人生100年時代」を迎え、健康寿命の延伸に対するニーズが高まっているなか、当社が「商品・サービス・アクション」の3つの分野で、「お客さま・地域社会・働く仲間（当社従業員）」の継続的な健康増進を応援する取組み

プロジェクト詳細 : <https://www.meijiyasuda.co.jp/enjoy/ld/kenkatsu/>

1. 健康経営の推進

(1) 健康経営でめざす姿と健康増進施策とのつながり

当社では、健康経営でめざす姿、健康経営を通じて解決したい経営課題、それらに向けた各種健康増進施策とのつながりを、ストーリーとして組み立てた「戦略マップ」を策定しています。(別紙1参照)

(2) 推進体制

「MY健康宣言」に基づき、健康経営推進部署（人事部）の担当執行役を議長とし、会社（事業主）・健康保険組合・労働組合が三位一体となって運営する「健康づくり会議」（年2回）を2017年度から継続的に開催しています。

「健康づくり会議」では、各種健康増進施策の効果検証を実施し、健康増進に資するPDCAサイクルを高度化するとともに、新たな健康増進施策等について意見交換・情報共有を行なうなど、取組みの強化を図っています。

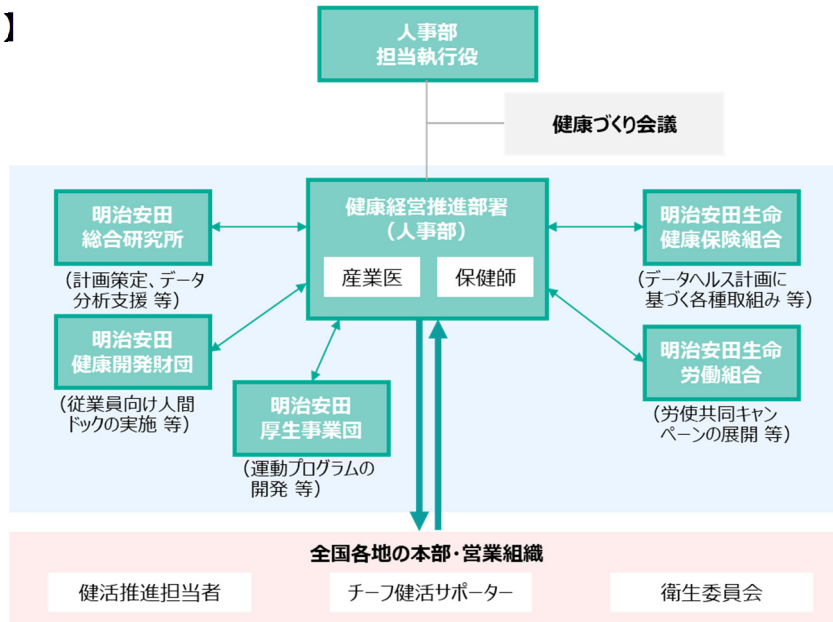
【ご照会先】
広報部 広報グループ TEL 03-3283-8054

明治安田生命保険相互会社 〒100-0005 東京都千代田区丸の内2-1-1

ひとに健康を、まちに元気を。



【体制図】



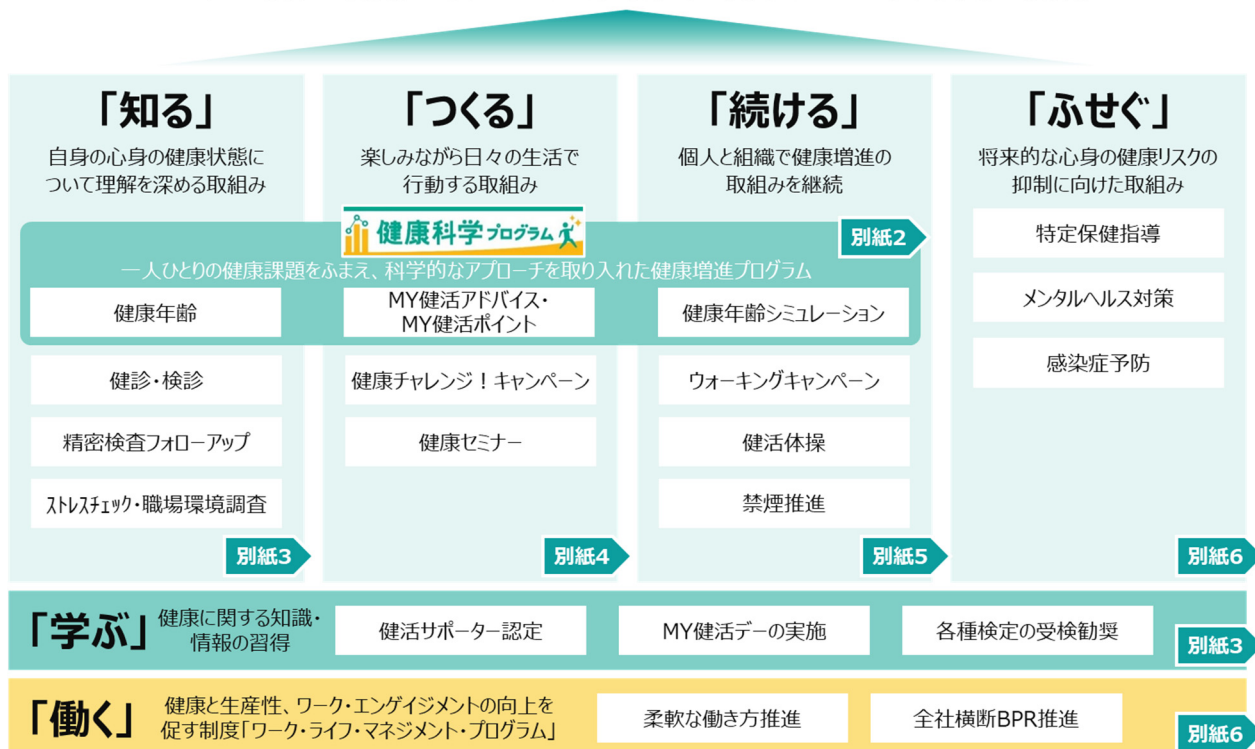
2. 健康増進に向けた取組み

(1) 従業員の健康増進に向けた主な取組み

当社では、①一人ひとりの自主性と「みんなで」取り組む楽しさ、②「健活」に継続的に取り組む組織風土づくりを軸に、各種健康関連データの分析結果等をふまえ、心身の健康づくりに向けた各種取組みを推進しています。

【主な取組みの全体像】

こころと身体の健康づくりによる“生き活きと働きがいのある職場の実現”



※具体的な取組状況については、別紙2～6を参照

(2) 取組みの評価・改善

当社では、健康診断やストレスチェック等の各種健康関連データの分析結果をふまえ、各種健康増進施策や意識変容・行動変容に関するKPIを設定し、新たに対策を検討すべき健康課題の有無を確認するなど、PDCAを回しながら改善に努めています。

また、職場環境調査等による組織の健康状態の把握に加え、個人の心身の健康状態による損失（プレゼンティーズム、アブセンティーズム）の測定・把握にも取り組んでいます。

これらのPDCAの継続的な実践により、こころと身体の健康づくりを推進し、従業員の働きがいやエンゲージメントを高め、組織の活性化や個人の生産性の向上につなげています。

3. 健康経営を社外に広げる取組み

当社は上記の取組みが認められ、経済産業省および日本健康会議が主催する「健康経営優良法人（大規模法人部門）」に6年連続で認定されており、これまでの取組みをお客さまや地域社会にお届けする活動を行なっています。

具体的には、中小規模法人部門に属する企業に対して、健康経営優良法人の認定取得をサポートするセミナーやサービスを提供しており、2021年度は4,300社を超える企業の支援を実施しております。あわせて、当社のこれまでの取組みを紹介した冊子を発行し、情報を提供しています。

今後は、従業員向けに展開している健康増進施策を通じて得られた知見・ノウハウ等をふまえた新たな商品やサービスの提供を通じ、社会課題である「健康寿命の延伸」に貢献してまいります。

「健康科学プログラム」の展開



2022年4月から、「健康を『知る』『つくる』『続ける』」の土台となる新たな取り組みとして、一人ひとりの健康診断結果や問診結果に基づく科学的なアプローチを取り入れた「健康科学プログラム」を展開しています。「健康年齢」という新たな指標を軸に、4つの取り組みの継続的な実践を通じて健康改善に取り組んでいます。

【具体的な内容】

	プログラム	実施内容
①	健康年齢	毎年の健康診断結果や問診結果に基づき算出される「健康年齢」と同世代における「健康順位」を確認し、自身の健康状態を把握
②	MY健活アドバイス	従業員専用スマートフォンアプリに提供される一人ひとりの健康課題をふまえたアドバイス（推奨行動）を毎日実践
③	みんなの健活ポイント	MY健活アドバイスを毎日実践し、福利厚生サービスサイト内で利用可能なポイントを獲得
④	健康年齢シミュレーション	MY健活アドバイスの実践状況をふまえた将来の健康年齢のシミュレーション結果を提供

【健康年齢ポスター】

ポスターには「実際の年齢」と「健康年齢」の比較が示されています。実際の年齢は25歳、42歳、37歳、59歳、29歳、47歳。健康年齢は17歳、37歳、36歳、55歳、23歳、42歳。ポスターには「自分の健康年齢を健活ダッシュボードで確認!」と「明治安田生命」のロゴも表示されています。

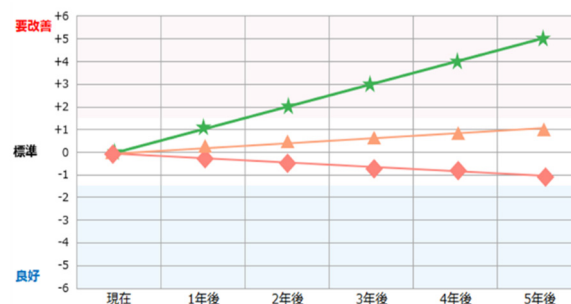
全国の各事業所に掲示し、健康年齢の若返りに向けた意識を醸成

【MY健活アドバイス】



日々の実践状況をスマートフォンアプリから送信

【健康年齢シミュレーション】



予測される将来の実年齢と健康年齢の差を健康行動に応じた3パターンで表示

健康を「学ぶ」、自分を「知る」取組み

1. 健康を「学ぶ」取組み

健康リテラシーは、すべての健康増進行動の根底にあるとの考え方のもと、全従業員が社内の認定制度である「健活サポーター認定プログラム」の取得を通じて、リテラシーの底上げを図るとともに、継続的な取組みとして、毎月第1営業日を「MY健活デー」と定め、最新の健康に関する知識・情報の提供や個人・組織における好事例等の全社共有により、健康意識の醸成を促しています。

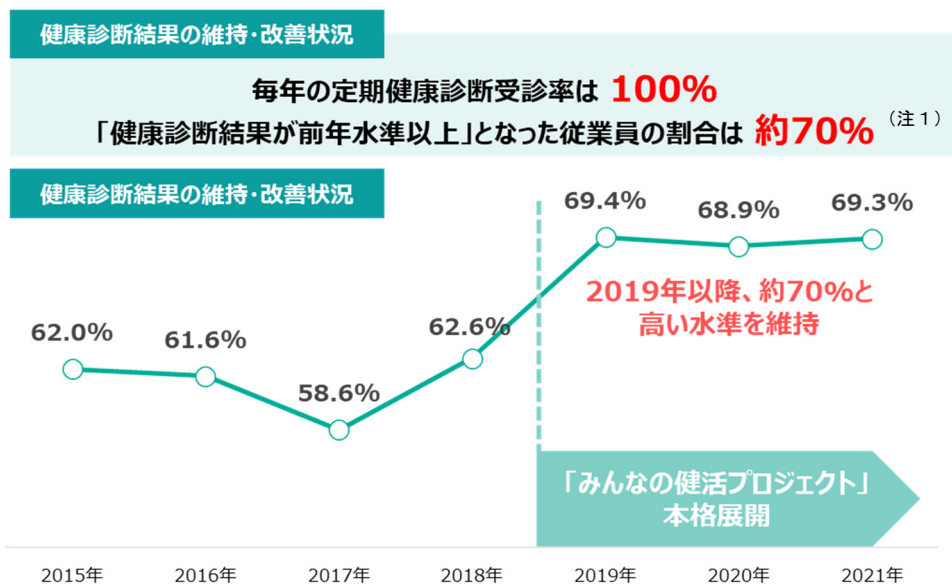
2. 自分を「知る」取組み

健康増進行動に取り組むには、まずは自らの心身の健康状態についての理解を深めることがスタートラインとなるため、当社では、毎年全従業員が定期健康診断を受診しています。あわせて、受診後に健診結果を確認すること、次回の健診に向けた「私の健康宣言」を策定すること、健康維持・改善の取組みを継続すること、によるPDCAサイクルの実践を促しています。



また、精密検査や再検査が必要な従業員を適切に医療につなげ、職場の安全衛生管理の強化と医療費の適正化を図っています。定期健康診断や精密検査等の受診率については、組織業績評価に組み込むなど、組織一体となって取り組んでいます。

これらの取組みにより、毎年約7割の従業員の健康診断結果が前年水準以上になるなど、着実に健康状態が改善しています。



(注1) 「健康サポート・キャッシュバック特約」のキャッシュバックランクの判定項目 (BMI・血圧・尿蛋白・脂質・肝機能・糖代謝) に基づき、定期健康診断 (含む人間ドック) の結果をポイント化した判定結果を前年度の判定結果と比較。前年度よりも判定結果が維持・改善した者の割合

メンタルヘルスへの取組み

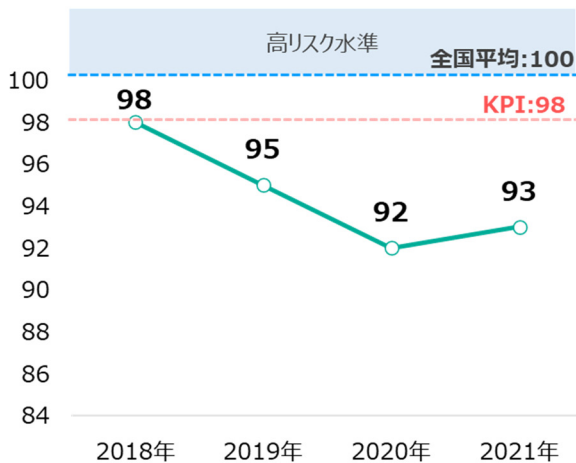
ストレスチェックは、例年98%以上の高い受検率を維持しており、従業員自身に個人結果と改善アドバイスをフィードバックすることで、ストレス状態の気づきを促しています。

あわせて、メンタルヘルスに関する情報提供や研修も定期的を実施しており、その結果ストレスチェックにおける総合健康リスクは、職員・営業職員ともに改善しています。

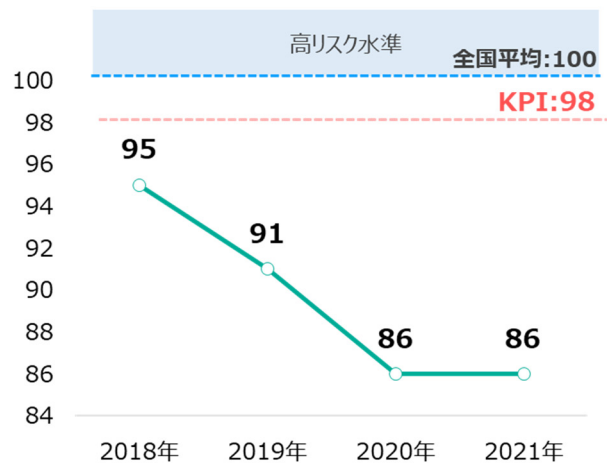
さらに、所属ごとのストレスチェックおよび職場環境調査の結果をふまえ、メンタルヘルスに関するフォローが必要な所属に対しては、「組織活性化セミナー」を実施し、職場環境の改善を図っています。2021年は、コロナ禍によりテレワーク勤務が進展したことをふまえ、対象を拡大して実施しました。

【総合健康リスク^(注1)】

(職員)



(営業職員)



(注1) 全国平均を100として、対象の組織で休職者が発生する確率を点数化したもの。100を超えるとリスクが高くなる

健康を「つくる」取組み

日々の生活や運動のなかで、心身の健康に向けて行動する取組みとして、「みんなの健活プロジェクト」や健康保険組合とのコラボヘルス事業^(注1)である、全従業員参加型の「健康チャレンジ！キャンペーン」(2011年度から継続実施)を展開し、「意識」「行動」面を重視した健康づくりの推進による行動変容に取り組んでいます。

これらの取組みの結果、全社的に健康診断結果の改善やウォーキングへの取組状況が向上し、一定の効果があったことが確認できました。

(注1) 明治安田生命健康保険組合ホームページ内「データヘルス計画」参照

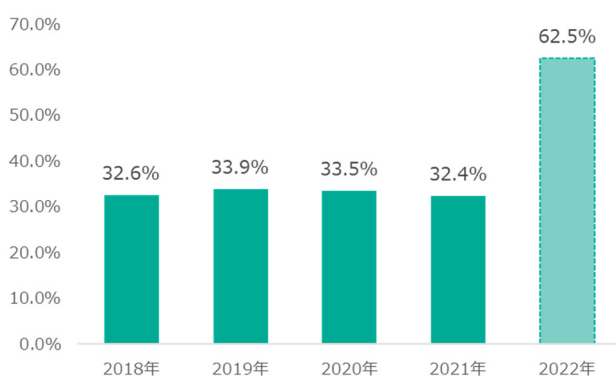
URL : <http://www.mykenpo.or.jp/member/checkup/datahealth.html>

女性の健康増進を図る取組み

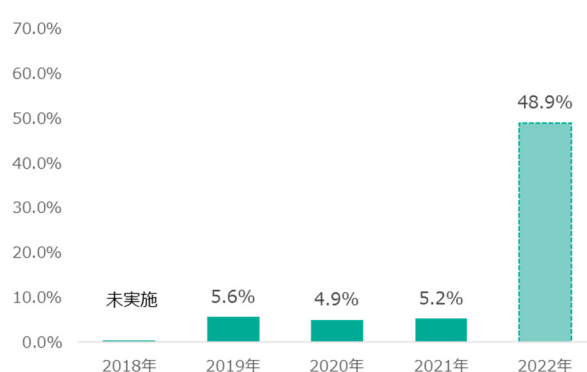
女性の健康に関する支援策として、乳がん・子宮頸がんの年代別罹患率等の情報提供や講習会の実施、乳房キットの貸し出しによる啓発を行なうとともに、2022年からは乳がん検診および子宮頸がん検診の受診にかかる費用補助を拡大し、会社と健康保険組合が費用を全額負担する受診キャンペーンを実施しています。その結果、2022年6月時点において、前年を大きく上回る受診希望者を確認しています。あわせて、子宮頸がんの発症リスク軽減に向け、2022年から再開されたHPVワクチンの接種に関する啓発活動を行なっています。

その他、女性の健康課題への知識の習得や管理職等の周囲の理解向上に向け、研修や健康増進セミナーを実施しています。さらに、全国の事業所向けに開催している「健康セミナー」において、アンチエイジング等の女性向けプログラムを追加するなど、健康づくりのノウハウを楽しみながら学ぶイベントを展開しています。

【乳がん検診受診率】



【子宮頸がん検診受診率】

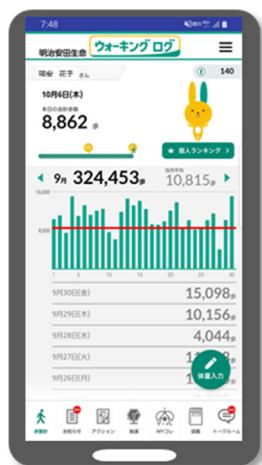


※2022年受診率は、2022年6月時点での途中経過（受診予定含む）

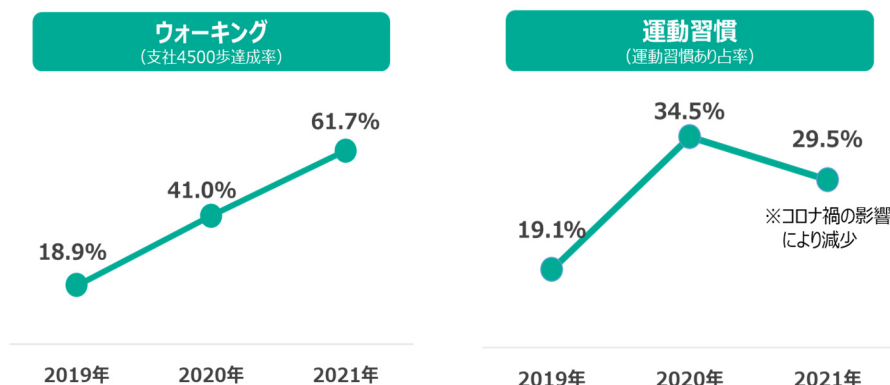
健康を「続ける」取組み

健康の維持・改善に資する継続的な行動を支える取組みとして、従業員専用スマートフォンアプリ「MYログ」を活用し、個人でのウォーキングの取組みや組織単位で取り組むキャンペーンを通じ、ウォーキングを中心とした運動習慣が定着してきました。

【MYログ】



【ウォーキングと運動習慣の推移】



卒煙対策の取組み

これまでも禁煙推進や受動喫煙対策に取り組んできましたが、2022年からは喫煙率の改善度等を組織業績評価に組み込むとともに、2030年の喫煙率目標を策定し、全社一丸となって取り組む「全社卒煙計画」の展開や、喫煙者に向けた支援策としてさまざまなサポートをするキャンペーン「卒煙ラリー」を実施するなど、取組みをいっそう強化しています。

【全社卒煙計画】



【卒煙ラリー】



全国の各事業所に
ポスターを掲示し
全社へ告知

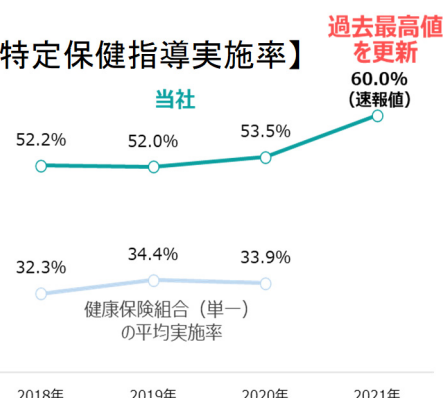
3人1組のチーム
で、みんなで卒煙
をめざします

重症化を「ふせぐ」取組み

中長期的な重症化を抑制する観点から、健康保険組合との協働による特定保健指導該当者一人ひとりへの丁寧な個別勧奨を実施し、2021年度は過去最高の実施率となりました。さらに、健康リスク改善研修の実施等、ハイリスク者の縮減に向けた取組みを行なっています。

また、職場や家庭に関する悩みや心の問題を専門医やカウンセラー、保健師に相談できる社内窓口と社外カウンセラー相談窓口を併設し、従業員が自発的に相談しやすい環境を整えています。

【特定保健指導実施率】



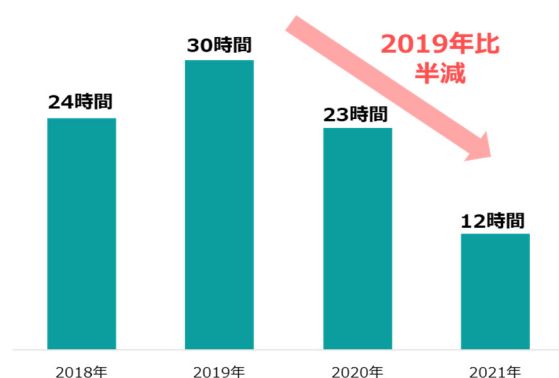
働き方改革への取組み

労働時間の適正化に向け、勤務間インターバルの実施状況や、時間外労働時間の削減を管理職の評価項目に設定するなど、長時間労働抑制に向けた施策を実行し、「ワーク・ライフ・バランス」を推進しています。

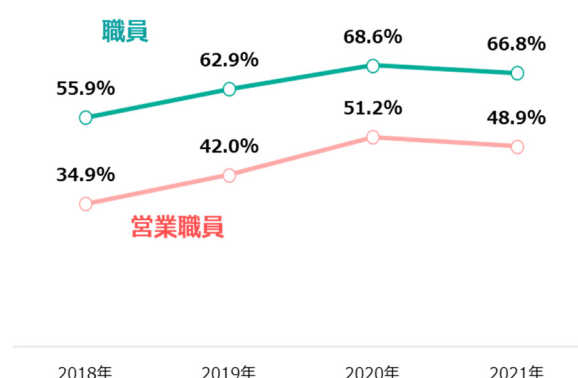
また、テレワークの推進、オンライン会議等を利用した打合せ、時間単位年休の拡充等、効率的な業務遂行や時間・場所に捉われない柔軟な働き方を強化しており、2021年度は、労働時間（所定外労働時間）が大幅に減少しています。

また、職場の総合的魅力度については、過去最高の2020年よりやや低下したものの、コロナ禍以前の2019年を上回る高い水準で推移しています。

【平均月間所定外労働時間】



【職場の総合的魅力度】



データ編①

項目	K P I	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	
健康を「学ぶ」取組み						
自身の健康状態の把握状況	—	—	92.0%	92.5%	92.2%	
自身の健康への意識の向上	—	—	75.8%	77.1%	74.1%	
「健活」による行動変容率	—	50.8%	70.2%	73.7%	71.1%	
自分を「知る」取組み						
定期健康診断受診率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
精密検査・再検査受診率	90.0%	91.5%	93.8%	90.4%	90.2%	
健康診断結果 前年水準以上者率 ^(注1)	—	62.6%	69.4%	68.9%	69.3%	
メンタルヘルスへの取組み						
ストレスチェック受検率	100.0%	98.7%	98.8%	98.8%	98.6%	
総合健康リスク ^(注2)	職員	98	98	95	92	93
	営業職員	98	95	91	86	86
高ストレス者率 ^(注3)	—	5.6%	4.2%	3.6%	4.2%	
組織活性化セミナー実施状況 ^(注4)	—	15 所属 431 名	8 所属 219 名	8 所属 164 名	59 所属 7,262 名	
社内外メンタルヘルス相談窓口相談件数	—	1,119 件	810 件	793 件	781 件	
メンタル不調による休職率 ^(注5)	—	0.96%	0.74%	0.92%	1.15%	
メンタル不調以外の疾病による休職率	—	1.45%	1.62%	1.98%	1.82%	
健康を「つくる」取組み（全従業員に幅広く実施する取組み）						
健康チャレンジ！キャンペーン参加率	97.0%	83.1%	94.6%	93.3%	99.8%	
従業員専用ウォーキングアプリ導入率	—	—	94.3%	97.6%	98.3%	
出張運動教室・健康セミナー参加者数	—	2,054 名	3,419 名	2,118 名	2,373 名	
内臓脂肪測定会参加者数	—	748 名	816 名	353 名	332 名	
健康行動実施率 ^(注6)	29.6%	25.9%	27.8%	33.0%	34.9%	
女性の健康増進						
乳がん検診受診率	32.5%	32.6%	33.9%	33.5%	32.4%	
子宮頸がん検診受診率	10.3%	—	5.6%	4.9%	5.2%	
禁煙対策						
喫煙率	27.7%	29.0%	28.3%	27.4%	27.2%	
禁煙支援策利用者数	150 名	19 名	19 名	98 名	48 名	

データ編②

項目	K P I	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	
重症化を「ふせぐ」取組み（従業員のうち高リスク層向けに実施する取組み）						
肥満者 ^(注7) 占率	男性	48.4%	51.6%	49.0%	50.1%	49.3%
	女性	32.5%	32.3%	32.8%	33.9%	34.2%
高リスク者占率(血圧・脂質・血糖) ^(注8)		13.9%	14.3%	14.2%	15.1%	14.2%
特定保健指導実施率 ^(注9)		55.0%	52.2%	52.0%	53.5%	60.0% (速報値)
医療機関受診勧奨コール ^(注10) 成功率		92.7%	85.0%	69.7%	93.0%	86.1%
健康リスク改善研修参加率		53.1%	42.0%	63.9%	72.3%	58.5%
働き方改革への取組み						
平均月間所定外労働時間 ^(注11)	—	24 時間	30 時間	23 時間	12 時間	
平均年次有給休暇取得率	—	64.1%	63.3%	65.0%	64.5%	
平均年次有給休暇取得日数	—	15.2 日	15.0 日	15.1 日	14.8 日	
離職者数	—	5,917 名	4,915 名	4,178 名	5,896 名	
職場の総合的魅力度 ^(注12)	職員	—	55.9%	62.9%	68.6%	66.8%
	営業職員	—	34.9%	42.0%	51.2%	48.9%

(注1) 「健康サポート・キャッシュバック特約」におけるキャッシュバックランクの判定項目（BMI・血圧・尿蛋白・脂質・肝機能・糖代謝）に基づき、定期健康診断（含む人間ドック）の結果をポイント化した判定結果を前年度の判定結果と比較。判定結果が、前年度よりも維持・改善した者の割合

(注2) 全国平均を100として、対象の組織で休職者が発生する確率を点数化したもの。100を超えるとリスクが高くなる

(注3) 自覚症状が高い者や自覚症状が一定程度ありストレスの原因や周囲のサポート状況が著しく悪い者

(注4) 対象所属の基準やセミナー内容は、ストレスチェックや職場環境調査の結果や傾向、社会環境の変化等をふまえ毎年見直し

(注5) 金融・保険業の平均は1.2%（2017年「労働安全衛生調査」（厚生労働省））

(注6) 喫煙、運動、食事、飲酒、睡眠休養のうち、4つ以上で健康行動を実施している人の割合

(注7) 40歳以上の従業員のうち、腹囲が85cm以上（男性）・90cm以上（女性）またはBMI 25以上

(注8) 40歳以上の従業員のうち、健保連基準（血圧・脂質・血糖）でリスクを判定

(注9) 健康保険組合加入の40歳以上の従業員および被扶養者を対象に実施

(注10) 重症な生活習慣病につながる懸念がある健診結果不良者（高血圧疾患、脂質異常症、腎症、糖尿病）に対し、重症化予防を目的に電話による医療機関への受診勧奨

(注11) 職員における平均月間所定外労働時間

(注12) 従業員意識調査における「働きがい」「職場の環境」「上司の魅力」をふまえた職場の魅力度に対する肯定的回答率