

2023年6月1日

経済産業省および日本健康会議主催
「健康経営優良法人（大規模法人部門）」に4年連続で認定

明治安田オフィスパートナーズ株式会社（代表取締役 松本 明善）は、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4年連続で認定されました。

当社では、従業員の健康づくりに積極的に関与し、健康増進の取組みを一層推進するため「健康宣言」を策定しています。

また、各所属からの代表者で構成する「健康増進・人権推進委員会」を毎月開催し、従業員の健康増進に向けた取組みの共有・浸透を図っています。

今後も、当社は従業員の健康増進の取組みを推進するとともに、お客さまやパートナー企業のみなさまの健康づくりにいっそう貢献してまいります。

健康宣言

私たちは、明治安田生命グループの一員として、お客さまから信頼され、社会に貢献できるよう、笑顔と働きがいあふれる職場づくりと、従業員のこころと身体の健康増進に努めます。

<基本方針>

当社は、「働きがい」「働きやすさ」のある職場づくりを追求することを掲げ、「働き方改革」を通じた業務効率化による生産性の向上や労働時間管理の高度化を図るとともに、これらの取組みと連携しつつ、従業員の健康がすべての基盤であるとの認識のもと、以下の3つの取組みを中心に、従業員が自らの健康に対する正しい知識に基づき、積極的に取り組むことができる環境を整備していきます。

<3つの取組み>

生活習慣病への取組み	生活習慣病は、健康的な生活習慣の継続により予防可能であると考え、「運動習慣」「減量（適正体重維持）」「歯の健康」に重点的に取り組むことができるよう支援します。
メンタルヘルスへの取組み	こころの健康の早期発見・早期対応に取り組むとともに、従業員が自らセルフケアを行ない未然防止できるよう支援します。
女性の健康への取組み	多くの女性従業員が生き活きと働き続けることができるよう、女性特有の疾病予防を中心に健康を守る取組みを実施します。

◆当社の健康増進経営に関する取組み

- ・当社では、予防重視の健康増進施策として「健康宣言」の方針に基づき、「生活習慣病への取組み」「メンタルヘルスへの取組み」「女性の健康への取組み」を進めています
- ・また、笑顔と働きがいあふれる職場づくりにむけて「働き方改革」の取組みを進めています。

<生活習慣病への取組み>

- ・当社では、全従業員の健康診断受診率100%を目標に掲げ、定期健康診断後に各自が健診結果を確認し、その維持・改善を図ることを推進しています。
- ・定期健康診断受診率・精密検査受診率・特定保健指導実施率などの主要な指標を組織別に把握し、「健康増進・人権推進委員会」で共有・開示して、組織としての取組みを推進しています。
- ・日々の取組みとして、心身のリフレッシュを図るため、簡単な体操やラジオ体操を取り入れるなど、1日に3回程度の「健活タイム」や、楽しみながら継続するためのツールとして「明治安田生命 健活ウォーキングログ（MYログ）」を活用してウォーキングに積極的に取り組んでいます。（ウォーキングアプリの導入率は90.6%）
- ・定期健診項目の改善に取り組む「健康チャレンジ！キャンペーン」には多くの従業員が積極的に参加しています。また、健康に関する知識や情報の習得にむけ取り組む「MY健活デー」への参加率は年間平均65.6%（月間最高参加率83.8%）となりました。
- ・禁煙についても、禁煙外来の奨励金支給やスマホアプリを利用した禁煙サポートサービスを提供して推進するとともに、2022年4月からは各事業所の喫煙所を閉鎖しました。

<主な数値>

項目	K P I	2020 年度	2021 年度
健康診断事項			
定期健康診断受診率	100.0%	100.0%	100.0%
精密検査受診率	90.0%	90.4%	96.3%
ポピュレーションアプローチ（全従業員に幅広く実施する取組み）			
運動習慣者比率（注1）	—	20.6%	20.9%
ハイリスクアプローチ（従業員のうち高リスク層向けに実施する取組み）			
特定保健指導実施率	80.0%	76.3%	73.0%
禁煙支援			
喫煙率	—	10.6%	9.2%
その他			
適正体重維持者率（注2）	—	63.7%	63.7%

（注1）40歳以上の1週間に2回、1回当たり30分以上運動している人の割合

（注2）40歳以上のBMIが18.5～25未満の者

<メンタルヘルスへの取組み>

- ・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窓口を設置し、従業員が自発的に相談しやすい環境を整えています。
- ・また、ストレスチェックは「健康増進・人権推進委員会」を通じた組織としての取組みにより 99%という高い受検率となりました。ストレスチェックの個人結果と改善アドバイスをフィードバックするとともに、個人結果の見方等のチェックポイントを全従業員へ研修することにより、従業員自身におけるストレスへの気づきを促しています。
- ・さらに、ストレスチェックの組織別結果を提供するとともに改善に向けたアドバイスを実施し、職場環境の改善を図っています。

<主な数値>

項目	K P I	2020 年度	2021 年度
ストレスチェック			
実施率	100.0%	99.3%	99.9%
高ストレス者率（注3）	—	4.1%	3.3%
総合健康リスク（注4）	—	111	106
メンタルヘルス不調による休職者（注5）	—	12名	13名

（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）仕事の量的負担・コントロールの健康リスクと職場の支援の健康リスクの両面から総合的に算出。全国平均を 100 とした数値

（注5）正社員の状況

<女性の健康への取組み>

- ・40歳以上の現役被保険者を対象に、巡回型乳がん検診や人間ドックのオプション検査における乳がん検診・子宮頸がん検診の受診費用補助を実施しています。
- ・さらに2022年度からは40歳未満の現役被保険者に対して、医療機関ならびに自治体実施の女性がん検診を対象に受診費用補助を実施することとしました。
- ・また、食生活等のセミナーについても、女性が希望する内容とするなど、女性からの視点で取り組んでいます。女性特有の健康課題についてのセミナーをインターネットを利用して実施しています。

<主な数値>

項目	2020年度	2021年度
乳がん検診 受診率	50.0%	51.2%
子宮頸がん検診 受診率	13.7%	13.7%

<健康セミナーの取組み>

- ・健保組合から提供される「健康スコアリングレポート」で従業員の生活習慣として「睡眠習慣」に課題が見られたため「快眠セミナー」を開催しました。（16 所属 64 名が参加）
- ・その他にも従業員向けアンケートで希望が多かった「こころのセルフコンディショニングセミナー」、「仕事と介護の両立セミナー」など合計 8 回のセミナーを開催しました。

<働き方改革への取組み>

- ・「働きがい」「働きやすさ」の向上に向けて、「時間外労働時間」や「年次有給休暇の取得日数」を経営の重要指標に設定するとともに、それらの指標を管理職評価の参考項目とし、「治療サポート休暇（更年期休暇等）」や「育児・介護休暇」の取得事由の拡大を図るなど「ワーク・ライフ・マネジメント」を推進しています。
- ・また、オンラインツールを活用した打合せ、時間単位年休の拡充等、効率的な業務遂行を促進しています。
- ・それらの取組みにより、「年次有給休暇取得率」は 75%以上の水準を維持しています。
- ・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正社員の肯定的回答率は年々上昇し、2022 年度には 51.4%となりました。

<主な数値>

項目	K P I	2020 年度	2021 年度
平均法定外時間外勤務時間（注 6）	—	2.04 時間	2.80 時間
平均年次有給休暇取得率（注 5）	75.0%	77.9%	79.0%
平均年次有給休暇取得日数（注 7）	—	18 日	18 日
自己都合退職率（注 5）	—	2.83%	4.02%
職場の総合的魅力度（注 5）	—	37.6%	43.3%

（注 5）正社員の状況

（注 6）正社員のうち 36 協定対象者の状況

（注 7）正社員一人当たり

【パートナー企業の皆さまへ】

日ごろ、当社の従業員と協力・協働いただいているパートナー企業の皆さまにも、健康経営の推進や当社の健康イベント等への参加をおすすめします。健康増進、企業価値向上に向け、お取組みをご検討いただきたく、お願い申し上げます。

健康経営を推進するにあたっては、当社や明治安田生命グループでの取組み事例や方法等をご紹介いたしますので、ご希望がございましたら、担当部署経由にて総務人事部あてご連絡ください。