

連

載

## 健康経営トップランナー企業の取り組み

昨今、健康経営を経営戦略として積極的に取り組み企業が増えてきました。経済産業省などが健康経営を進める企業を顕彰する「健康経営優良法人認定制度」の中小規模法人部門は今年度 19,796 法人が認定を受けました。そのうち上位 500 に認定された埼玉県の【ブライツ 500】の企業の取り組み事例を連載でご紹介していきます。

キャリア & ライフサポーターズ株式会社 代表取締役社長 ささお よしこ 笹尾 佳子

リクルートから東京電力に転職。関連会社で 20 億円の赤字を抱えていた介護会社を 2 年で V 字回復。中堅ゼネコンで人事役員を経験した後、健康経営コンサルタントの会社を立ち上げる。(法政大学評議員、中小企業診断士、健康経営エキスパートアドバイザー、介護福祉士、キャリアコンサルタント)



第

8

### 【縦・横・ななめ】のコミュニケーション戦略で実現する健康経営とエンゲージメント向上

東京海上日動パートナーズ EAST は「あんしん」と「安全」の提供を通じて「お客様や地域社会の“いつも”を支え、“いざ”をお守りする」ことを使命とし、北関東甲信越 7 県、29 拠点を展開しています。2017 年に「東京海上グループ健康憲章」を掲げた時からグループ会社の一員として健康経営を積極的に推進し、2018 年から健康経営優良法人、2024 年から 2 年連続ブライツ 500 の認定がされました。特に事業拡大に向けて採用を積極的に実施されていますが、ブライツ 500 に認定された頃から、応募者が 3 倍程度増加し、採用も 2 倍の年間約 50 名程度されており、採用者の質的レベルも上がっているとのこと。

#### 健康経営を始めた背景

地域の方に安心と安全を提供し、地域に信頼される保険代理店となるためには、良い人財の採用と定着が経営上の重点項目です。社員の心身の健康を推進し、エンゲージ

メントを高めることはもちろん、グループとして取引先への健康経営支援にも取り組んでいます。お客様の安心・安全を通じて地域経済を活性化し、地方創生へつなげることで、企業価値を高めたいと考えているからです。

また、東京海上日動パートナーズ EAST は、過去に 15 社が合併して誕生した経緯があり、健康経営の取り組みを通じてコミュニケーションを活性化し、価値観や文化を統一していくことも重要な課題でした。

グループとしての健康経営方針は存在しますが、高山社長自身が「心身ともに健康でなければ社員は定着しない。健康でワークライフバランスが両立してこそ仕事のやりがいを感じ、パフォーマンスを発揮できる」という信念を持ち、取り組みを強く推進しています。

#### 取り組み事例とその成果

健康面の課題として、車での営業が多いことから運動不足になりやすく、メタボ該当率や血圧リスク保有率がやや高い傾向にあります。健康診断の受診率は 100% を維持しているものの、2 次検診受診率や特定保健指導率の向上が課題でした。そこで積極的に受診を勧奨した結果、2 次検診受診率はほぼ 100% となり、特定保健指導率も 24% から 30.3% へと上昇しました (2022 年 → 2024 年)。

ストレスチェックの受検率も 100% で、実施後には高山社長が全拠点を訪問し、メンバーと面談を行っています。組織の課題を把握したうえで、拠点長に対して今後

### Company Profile

株式会社 東京海上日動パートナーズ EAST

■住所：さいたま市大宮区桜木町 1-10-17

■創立：1999 年 12 月

■代表者名：高山 裕司

■従業員数：従業員数 (派遣社員含む)

334 名 勤務型代理店数 248 名

■売上：19.4 億円 (2024 年度)

■事業内容：損害保険代理業、生命保険の募集に関する業務



高山社長



写真左  
全拠点で購入している  
健康器具

写真右  
毎年実施しているオンライン  
ウォーキングイベント

のマネジメント改善に関するコミュニケーションを積極的にとっています。

また、健康アンケートを毎年1回実施しており、その結果、腰痛や肩こりに悩む社員が多いことが明らかになりました。そこで、全拠点で希望する健康器具を購入できる仕組みを整え、ルームランナーなどを導入しています。さらに、運動習慣の向上を目的に、毎年オンラインウォーキング大会を開催しており、支店・支社・個人対抗のランキング形式で大いに盛り上がっているそうです。

これらの取り組みにより健康経営推進の体制は整いつつありますが、事業が広域にわたるため、コミュニケーションを促進しないと従業員の孤立感が高まるという課題もあります。そのため、【縦・横・ななめ】のつながりを強化し、現場から意見が上がってくる組織づくりに力を入れています。

具体的には、入社3年目以下の若手による「きずな会」を設立し、2か月に1回、約50名がリモートで日常の雑談を行う場を設けています。また、高山社長が全拠点を巡回し、「マジきら会」（まじめに気楽にしゃべろう会）を開催して、社員全員とざっくばらんに対話する機会をつくっています。

こうした一連の健康経営の取り組みにより、2年前から、ブライツ500に認定されました。認定の効果として、採用の応募者数は約3倍に増加しました。採用人数も従来の2倍となる年間50名程度を確保できるようになり、応募者の質も向上しているとのこと。また、離職率も低下しており、エンゲージメントサーベイ（社員意識調査）も5.0点中3.69とグループ内トップクラスの水準を示しているそうです。

## 取材を終えて

大手企業では、ホールディングスがグループ全体として健康経営の推進を掲げているものの、実際にはグループ会社での取り組みが十分に進んでいないケースも多く見られます。その背景には、各グループ会社のトップによる推進力の差が大きく影響していると感じています。

東京海上日動パートナーズEASTは、15社が合併して誕生したという歴史的背景がありますが、健康経営を通じて企業として大切にしている価値観や文化の統一を図っている点が大きな特徴です。そのためのコミュニケーション施策を、高山社長が率先して推進していることが、同社の強みだと感じました。

こうした取り組みの結果、採用数は増加し、定着率も向上しています。グループ内のエンゲージメント調査でもトップクラスの評価を得ています。特に、健康アンケートでは、「健康経営に取り組むことで企業イメージが向上すると思う」と回答した社員（「とても思う」「少しそう思う」）が84%に達しています。会社が顧客の健康経営支援を行っていることも影響していると思われますが、社員自身が健康経営の効果を実感していることが、自律的な健康経営の推進につながっていると考えられます。

さらに、グループ内でエンゲージメントサーベイが高い上位4社は、東京海上日動パートナーズEASTを含め、いずれも健康経営ブライツ500やネクストブライツ1000の認定を受けている企業でした。このことから、健康経営とエンゲージメントには強い相関関係があると確信しました。あらためて、企業の経営戦略として健康経営戦略を強力に推進していくことは重要だと感じました。