三井住友ファイナンス＆リースの健康経営について

1. ありたい姿

2. 健康経営施策の全体像

3. 主な施策
   ー体の健康づくり
   ー心の健康づくり
   ー実践に向けた基礎的な土台づくり

4. 健康経営戦略マップ

ありたい姿　～健康経営の目的～

三井住友ファイナンス＆リースは、社員一人ひとりが健康を維持増進し、いきいきとチャレンジし成長できる**健康経営**に取り組んでいます。

Our Vision（私たちの目指す姿）	お客さまの最良のビジネスパートナー	私たちは、金融の枠に留まらないソリューションの提供を通じて、お客さまの課題解決に貢献し、**共に発展**する企業を目指します
	SDGs経営で未来に選ばれる企業	私たちは、SDGsに正面から取り組み、**未来に向けて社会の持続的な発展**に貢献し、次の世代に選ばれる企業を目指します
	社員のチャレンジと成長を応援する企業	私たちは、意欲ある多様な社員が思う存分に活躍できる環境を創り、**一人ひとりのチャレンジを応援し、共に成長**する企業を目指します
	デジタル先進企業	私たちは、デジタルをエッジとし、ビジネスの変革を推進する企業を目指します

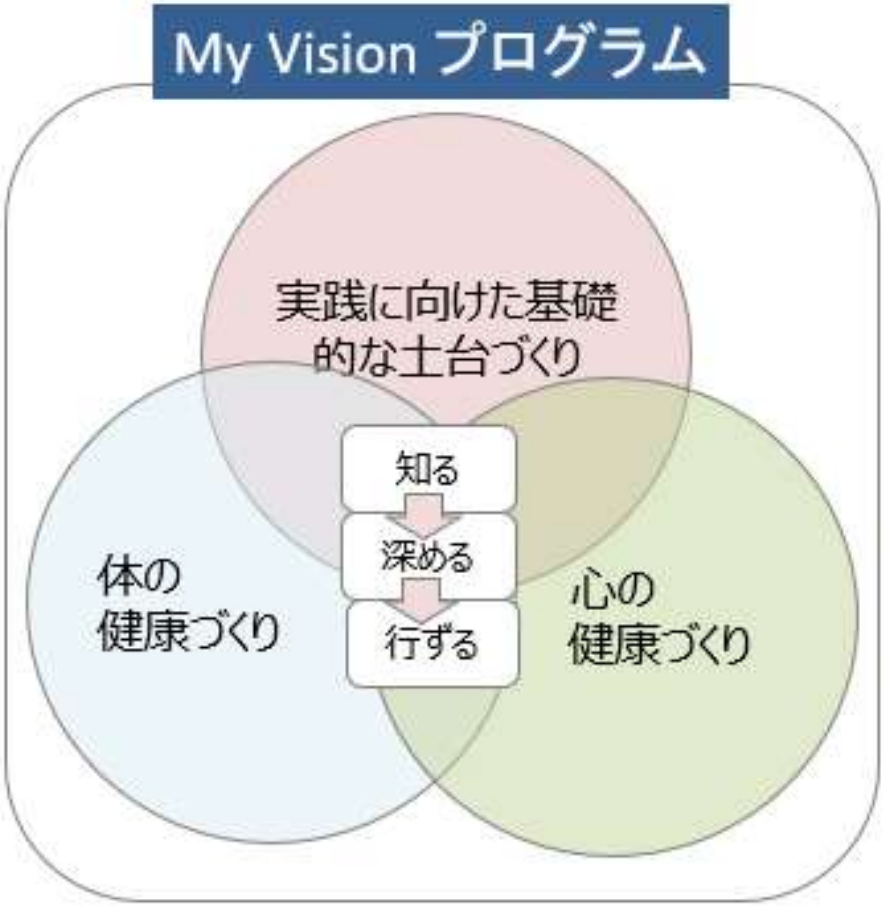
＜健康経営推進の方針＞

Our Visionの実現には、社員とそのご家族の健康が何よりも大切です。
心身の不調がもたらすアブセンティズム(*1)とプレゼンティズム(*2)が減少することで、一人ひとりが健康を維持増進し、いきいきとチャレンジし成長できる機会を提供します。
また、健康診断実施率やストレスチェック実施率等各種数値を施策に活かします。
加えて、健康経営推進にあたり、サプライチェーンの取引先の皆様や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進めて参ります。

(*1)アブセンティズム：心身の不調により、遅刻や早退、欠勤休職等、業務遂行に影響を与える状態を指します。
(*2)プレゼンティズム：出勤しているが、心身の健康状態が作用して、パフォーマンスが上がらない状態を指します。

健康経営施策の全体像（1/2）

最高健康責任者（Chief Health Officer)の下、心身の健康および実践に向けた基礎的な土台づくりの三位一体で推進していきます。対象者のマインドセットの醸成、ヘルスリテラシーの向上、継続的な行動変容の促進、そして効果的なＰＤＣＡを実践していきます。



<関連するSDGs>

健康経営施策の全体像（2/2）

注力項目	健康寿命・活力向上	労働生産性向上	医療費削減
予防・健康の維持増進			
体の健康づくり	健康診断受診率/精密検査受診率/任意健診受診率　向上		
	特定保健指導実施率向上		
	健診補助・がん検査等補助・予防接種補助		
	女性特有の健康課題対策	シニア層特有の健康課題	
	禁煙キャンペーン		
	病気の治療と就業の両立支援		
	健康増進施策（ウォーキングキャンペーン等）		
心の健康づくり	ｽﾄﾚｽﾁｪｯｸ受検率向上・高ｽﾄﾚｽ者への産業医面談推奨		
	メンタルヘルス対策・ハラスメントフリー		
実践に向けた基礎的な土台づくり	各種指標の把握、施策への活用		
	安全衛生委員会・職場巡視		
	ﾍﾙｽﾘﾃﾗｼｰ向上	労働時間の適正化	
	社員間のコミュニケーション促進		
	各種相談窓口設置（産業医健康相談、EAP相談等）		

主な施策（1/9）

<table>
<tr><th colspan="2">課題</th><th>概要</th><th>取組例</th><th colspan="2">対象</th></tr>
<tr><td rowspan="3">体の健康づくり</td><td rowspan="2">健康診断</td><td>【健診受診率】
<table><tr><th></th><th>2022年度</th><th>2023年度</th><th>目標値</th></tr><tr><td>健診受診率</td><td>99.8%</td><td>97.1%</td><td>100%</td></tr></table>2023年度は対象者の42%程度が再検査を実施。

対象者は全員管理し、個人の状況に応じてケアを実施。最終的には有所見率0%を目指す。</td><td>• 未申込者への個別メール
(海外勤務者及び帯同家族含む)
• 家族健診実施の周知
(社内イントラ掲示、ポスター掲示)
• 対象者への個別メール、フォロー
• 産業医による保健指導の実施
• 必要性の提言、情報提供</td><td rowspan="4">全社員向け</td><td rowspan="4">一部家族向け</td></tr>
<tr><td>より詳しく健康状態を把握する方法として、人間ドックやがん検診（婦人科検診、前立腺検査）、肝炎ウイルス検査等の検診を社員に勧奨。
この他、歯科健診、脳ドック等に対しても支援。</td><td>• 人間ドック、がん検診費用補助
• がん検診の勤務扱い、交通費支給、教育機会の提供
•「がん対策推進企業アクション」推進パートナー企業に登録</td></tr>
<tr><td>特定保健指導率向上</td><td>40歳以上、生活習慣の改善が必要とする者を対象に実施。
2022年度の特定保健指導率は22.2%。
対象者へ必要性の提言や情報提供を継続していく。</td><td>• 対象者への個別メール
(人事部長からの個別勧奨)</td></tr>
<tr><td></td><td>予防接種実施</td><td>病気に対する免疫をつけ、感染症の発症あるいは重症化を防ぐため、毎年、インフルエンザ予防接種の費用補助を行っている。</td><td>・インフルエンザ集団接種
(国内複数拠点)</td></tr>
</table>

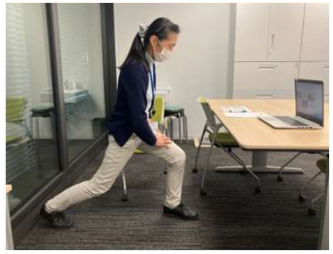
主な施策（2/9）

<table>
<tr><th colspan="2">課題</th><th>概要</th><th>取組例</th><th>対象</th></tr>
<tr><td rowspan="3">体の健康づくり</td><td>女性特有の
健康課題対策</td><td>生物的な性差による女性特有の健康関連課題に関するセミナー・教育の機会提供、支援体制の設置を実施。

また女性トイレに生理用ナプキンを設置する「職場のロリエ」活動を実施。

加えて、ダイバーシティ推進に関するオンラインセミナーサービス「Credle」（累計106名登録）を導入。
今後もフェムテックサービスの導入推進等女性特有の健康課題に対する施策を進めていく。</td><td>• 婦人科検診の補助
• 女性の健康の相談窓口
• サポート体制の周知
• 更年期セミナー実施
• フェムテックサービス導入検討
 </td><td rowspan="3">全社員向け</td></tr>
<tr><td>シニア層特有の
健康課題対策</td><td>シニア層向けには、帯状疱疹の予防接種補助を実施。年間最大400万円を支援予定。
なお、仕事と介護の両立支援施策として「仕事と介護の両立セミナー」を年2回、加えて「介護コンシェルジュデスク」サービスも通年案内している。
仕事と介護の両立セミナーでは事後アンケート回答者153名のうち95.4%がポジティブ回答（満足・やや満足）であった。</td><td>• 帯状疱疹の予防接種補助
• 社内SNSでの発信</td></tr>
<tr><td>禁煙率低下</td><td>禁煙によって得られる健康への効果は高く、積極的に禁煙を推進。年に複数回、禁煙プログラムを提供している。喫煙率は改善傾向ながら、目標に向けて更なる取組みが必要となる。現在各種禁煙プログラム応募者のうち53%が取組継続中。
<table><tr><th></th><th>2022年度</th><th>2023年度</th><th>目標</th></tr><tr><td>喫煙率</td><td>16.9%</td><td>16.4%</td><td>15%</td></tr></table></td><td>• 禁煙プログラムの提供
• 禁煙ガムの提供
• 全社喫煙室の閉鎖
• 就業時間中の禁煙</td></tr>
</table>

主な施策（3/9）

	課題	概要	取組例	対象	
体の健康づくり	病気の治療と 就業の両立支援	近年の疾病は、治療方法の進歩により「長く付き合う病気」に変化していることを踏まえ、職場の理解・支援体制を整備し、疾病を抱える社員の就業可能性向上を目指す。 産業医による特別セミナー「がんを知ろう」（2023年8月4日実施、参加者50名）を開催、現在傷病を抱えていない社員にも情報提供を行った。	• 相談窓口、復職サポート体制の構築 • 人事、部、産業医による連携強化 • 傷病休職者の定量把握及び支援	全社員向け	
	健康増進施策	健康増進の一環として、ウォーキングキャンペーンやストレッチセミナー、ラジオ体操イベントを実施。 ウォーキングキャンペーンでは約3ヶ月の実施期間を通し、一番歩いた社員の歩数はなんと192万歩であった。 実施アンケートでは、就業時間中の運動が生産性向上に繋がったという声や、ウォーキングキャンペーンがきっかけで休日の運動量が増えた等の声が上がった。 定期的なキャンペーンの実施を通して運動習慣の定着及び習慣ある社員数の増加を期待する。 毎月1回、「産業医LIVE」として産業医より「体組成」や「眼精疲労回復」といったカラダや運動に直接関連する内容の他、「睡眠時無呼吸症候群」、「更年期」といった切り口でレクチャーを行っており、生活習慣改善や人生100年時代を見据えたヘルスリテラシーの向上を図っています。	• 健保との共同イベント開催 • 啓発のポスターの掲示 • 社内SNSでの発信 		家族向け

主な施策（4/9）

課題		概要	取組例	対象
心の健康づくり	ストレスチェック受検率の向上	社員自身のストレスへの気づきを促し、職場環境の改善に繋げるべく毎年実施。また管理監督者へは自部署の集団分析結果と職場環境の改善に役立つアドバイスを提供し、全社員向けにストレスチェック結果の内訳を公開している。	• 未受検者への個別メール • 健康意識度調査の実施 • （任意）ストレスチェックの定期実施	全社員向け

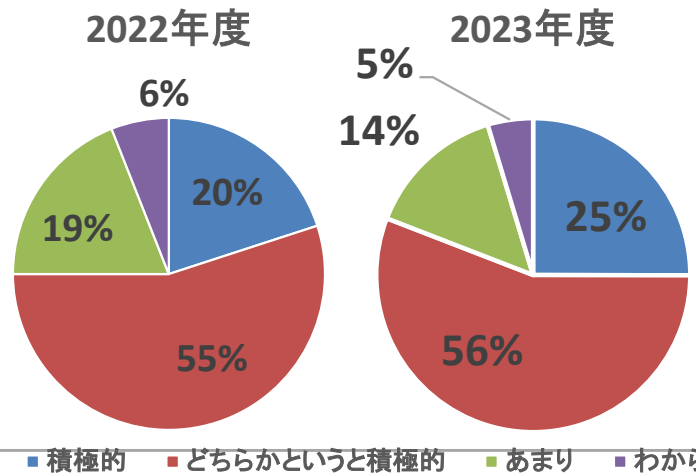
	2022年度	2023年度	目標値
受験率	97.1%	97.1%	100%
高ストレス者率	11.9%	10.6%	10%以下

	2022年度	2023年度	全国平均
いきいき度 ※高いほど良い	112	113	100
総合健康リスク ※低いほど良い	86	84	100

※いきいき度
個人の職場の活性度を測る指標。
数値が高いほどいきいきと働いていると予想される。
※総合健康リスク
職場でのストレスや負担感が従業員の健康にどの位影響があるのか指す指標。
数値が高いほどリスクが上昇する。

また、ストレスチェック内では当社独自の任意設問を作成。右記のように健康経営の取り組み効果ならびに浸透度を測っている。

Q：会社は社員の健康づくりに積極的に取り組んでいるとお考えですか



主な施策（5/9）

課題		概要	取組例	対象	
心の健康づくり	メンタルヘルス対策 ・ ハラスメントフリー	ストレスチェックの結果に基づき、個人別、組織（部店）別のアドバイスを提供。 セルフケア・ラインケアに関する動画コンテンツを配信し、専門家によるストレス対処方法に関するセミナーを開催。今後も定期的な学習機会の提供を通じて、メンタルヘルス休職者の未然予防に努める。 尚、休職者に対しては、第三者機関によるリワークプログラムへの参加推奨（会社負担）の他、傷病手当金の支給や復職に向けた通勤訓練を支援。 傷病による休職については各年度20名以下を目指す。 また、ハラスメントフリーな職場環境を目指し、2023年6月、ハラスメント防止ガイドラインの改訂を実施。 ハラスメントについて想定される具体的事例を盛り込んでいる。 マニュアルの内容に沿って全社員向けに動画研修を実施し、ハラスメントに関するリテラシーの更なる向上を図った。 	• 高ストレス者の産業医面談 • １次～３次予防の段階的対応 • 部店長向けストレスチェック結果活用セミナー開催 • 管理職層向け各種研修実施（ハラスメント研修含） • ハラスメント防止ガイドラインの改訂 • 全社員向けハラスメント研修の実施	全社員向け	一部・家族向け

主な施策（6/9）

課題		概要	取組例	対象
実践に向けた基礎的な土台づくり	各種指標の把握・施策への活用	アブセンティズム及びプレゼンティズム、そしてワークエンゲージメントは健康経営推進上における重要な指標であり、定量的な現状把握及び分析に基づき、各種施策の改善・向上に役立てている。 ※アブセンティズム測定方法 傷病休暇制度の利用日数の対象者平均 （対象者：2971名　回答率：100%） ※プレゼンティズム測定方法 東大1項目版測定方式を用いた従業員調査を実施。 対象者：2735名　回答率：97.1% ※ワークエンゲージメント測定方法 従業員エンゲージメントを測定する32の設問の平均スコアを算出（100点満点） 対象者：2796名　回答率：95.2% また、エンゲージメント施策の一つとして、感謝や称賛に特化したコミュニケーションツールを導入済。 社員同士が日々の貢献に対してメッセージを投稿し合うことで、ワークエンゲージメントの向上を図る。	• エンゲージメントサーベイの定期実施 • 実施目的及び効果の全社展開 • 各現場で実践できる対応策の策定 • コミュニケーションツールの活用	全社員向け

	2022年度	2023年度
アブセンティズム	1.3日	1.0日
プレゼンティズム	80%	80%
ワークエンゲージメント	69点	71点

主な施策（7/9）

<table>
<tr><th colspan="2">課題</th><th>概要</th><th>取組例</th><th>対象</th></tr>
<tr><td rowspan="2">実践に向けた基礎的な土台づくり</td><td>安全衛生委員会</td><td>毎月構成員主体型の衛生委員会を実施しており、2024年度のテーマは下記の通り。

さらに職場の労働環境の危険源を特定するためにも職場巡視を実施し、職場環境の整備状況を確認している。なお、当社社員の2023年度の労災件数は8件。

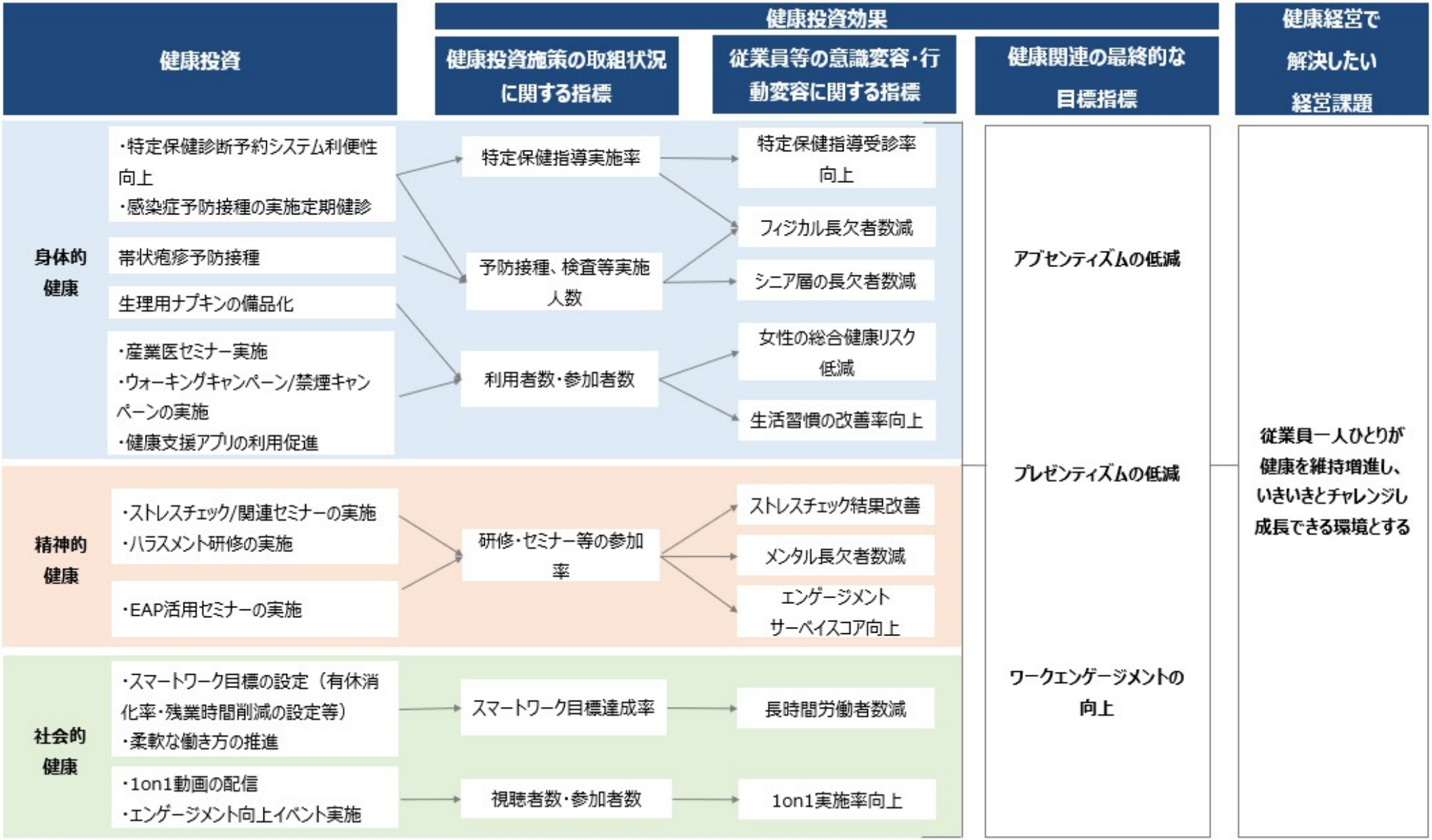
また、キャリア採用向けに労働安全衛生に関する勉強会を実施し、意識向上を図っている。

＜衛生委員会テーマ＞
<table>
<tr><td>4月</td><td>肩こり・腰痛</td><td>10月</td><td>目の病気</td></tr>
<tr><td>5月</td><td>健診結果の見方</td><td>11月</td><td>依存症について</td></tr>
<tr><td>6月</td><td>歯と口の健康</td><td>12月</td><td>心の病気</td></tr>
<tr><td>7月</td><td>最近の感染症</td><td>1月</td><td>睡眠のはなし</td></tr>
<tr><td>8月</td><td>食中毒に注意</td><td>2月</td><td>アレルギーについて</td></tr>
<tr><td>9月</td><td>更年期について</td><td>3月</td><td>月経に伴う身体不調</td></tr>
</table></td><td>• 衛生委員会 (構成員主体型)
• 職場巡視</td><td rowspan="2">全社員向け</td></tr>
<tr><td>労働時間の適正化</td><td>社員の健康的な労働時間の確保を目的に、労働時間と有給取得推進に関する全社目標「スマートワーク目標」を毎年定めている。</td><td>• 「スマートワーク目標」の設定
• 業務削減目標の設定
• ノー残業デーの設定</td></tr>
</table>

主な施策（8/9）

課題		概要	取組例	対象	
実践に向けた基礎的な土台づくり	ヘルスリテラシーの向上	健康に関して自分に役立つ情報を見つけ、正しい情報かどうか判断でき、そして活用できることができる力を獲得し、生涯を通じて生活の質を維持・向上させることができるよう支援。 当社専属産業医自ら健康に資する情報提供を行う産業医セミナー等、多角的に継続的に良質な情報提供を実施。アンケート等を通じて、定期的に社員のヘルスリテラシー状況を図っている。 また、健康増進アプリを用いて、食事・運動・睡眠管理を通じた生活習慣改善や健康に関するクイズを通じて、楽しみながらヘルスリテラシーの向上を目指す。	• 産業医通信やテーマ別に情報発信 • 産業医LIVEの定期開催 • セルフラーニングの機会提供	全社員向け	一部・家族向け
	社員間のコミュニケーション促進	社員間のコミュニケーション促進により、働きやすい環境の醸成・職場の活性化が図られるよう、多角的なアプローチを実施。結果、社員が優良で最適なパフォーマンスを発揮でき、企業価値の向上に繋がることを期待する。 「SMFL　Hello!プロジェクト」と銘打ち、部活動紹介、社内SNSの利用促進等各種施策を実施している。 	• 1on1の実施、フリーアドレス制 • 各種実践型研修、セミナーの開催 • 社内SNSの活用		

主な施策（9/9）

	課題	概要	取組例	対象	
実践に向けた基礎的な土台づくり	各種相談窓口	「産業医健康相談窓口」では、健康面や日常生活面において、産業医による就労継続を強化。 2023年度は年間約300名（のべ）の利用実績がある。 その他、外部EAP相談窓口や三井住友銀行健康保険組合相談窓口を設置し、社員とその家族が、健康にや個人的な悩みや心配事を、会社に知られることなく専門カウンセラーに相談できるプログラムを提供。 外部EAPについては2023年度SMFLグループで約700件の利用実績がある。 また、外部機関として、夜間休日往診サービスを導入し、社員とその家族の健康を守っている。	• 人事部員による部店担当制、若手メンター制度による支援 •「産業医健康相談」の定期開催 • EAP無料相談（電話・メール） ＊全て海外赴任者も利用可能 ・ 夜間休日往診サービスの提供	全社員向け	一部・家族向け

健康経営戦略マップ（健康経営の推進計画書）