

企業
プロフィール

株式会社 エムティーアイ

業種 25 情報・通信業 従業員数 776名(2020年度末)

01
目的

会社が従業員にとって働きやすい環境を提供し、個々の生産性改善を支援することで、新しいサービスの創出やお客様にとってより喜んでいただけるサービスの提供につなげ、ひいては社会の発展に寄与することが健康経営に取り組む目的。

02
課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題と効果



課題：① 従業員のパフォーマンス向上

健康経営で解決したい経営上の課題	アブゼンティーズムやプレゼンティーズムといった生産性低下の要因を減らし、働きやすい環境を提供することで従業員のパフォーマンスを維持・向上させることが課題。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が自分のパフォーマンスを自覚し、改善していると実感できることを期待する。具体的な指標として、パフォーマンススコア(東大1項目版)の全従業員平均80点(2024年度末)を目指し、テレワークに伴う心身の健康状態の平均点4.0点(2024年度末)を目指す(5点満点)。

自社従業員(組織)の課題と目標



●重点課題1



⑪ 女性特有の健康関連課題等の健康保持・増進に関する課題

従業員に対しての健康意識調査により、女性の不定愁訴の自覚症状が非常に多く、特に30代ではほとんどの症状について自覚者が過半数を超えており業務パフォーマンスに影響を与えているという結果が判明。また、生理痛などの月経前後に起こる不調に悩まされている女性社員が、約8割存在。女性の健康課題を改善し、女性が安定して長く働ける環境をつくるのが課題。

20代、30代女性社員のパフォーマンス得点(東大1項目版)

目標	数値	年度
目標値	76.0点	2023

●重点課題2



⑭ メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応に関する課題

従業員に対しての健康意識調査の結果、ストレス系症状がパフォーマンス低下と関係性が強く、症状も多かった。ストレスチェックの結果も全社のストレス偏差値が低かった。更にテレワーク導入後にアンケートを実施したところ、メンタル不調予防の必要性や在宅の場合の業務環境による身体的不調の増加が判明した。在宅勤務時でもラインケア、セルフケアを実施できる環境を構築し、社員の心身の健康を保つ施策を行うことが課題。

ストレスチェック偏差値

目標	数値	年度
目標値	偏差値 53.0	2023

04
成果
健康経営の

経営上の課題に対する健康経営の成果

会社全体のパフォーマンス得点(東大1項目版)は2018年度72.1点から2020年度77.1点と大幅に向上している。健康経営の目的である生産性の向上に対して取組が作用している。特に会社全体に比べ課題が多く・改善しにくかった20代・30代女性に対してオンライン外来プログラムという打ち手を見出したのが特に大きい成果(03 施策・実績重要課題-1参照)。

03
施策・実績

健康経営の取り組み

●施策内容<重点課題1>



ルナルナ オンライン診療を活用した女性特有の健康課題改善プログラムを導入。これは、月経困難症・PMSなどの課題に関し、セミナーで知識の啓蒙を行ったうえで、診療から薬の処方までを、『ルナルナ オンライン診療』で実施するもの。女性だけでなく男性も参加可能なセミナーを実施することで、女性特有の健康課題を気軽に社内や婦人科に相談できる環境をつくり、オンライン診療を活用することで、通院にかかる移動時間や待ち時間が削減できる体制を整え、更に、診療費や薬剤費を会社が負担することで、経済的にもサポートし、結果、健康課題が改善され、女性がより働きやすい職場になることを目指した。

20代、30代女性社員のパフォーマンス得点(東大1項目版)

	数値	年度
取組前実績値	69.2点	2019
現在の実績値	73.6点	2020

具体的な実践内容1

分類	自社サービス
名称	ルナルナ オフィス 月経プログラム(オンライン診療を活用した婦人科受診と低用量ピル服薬の支援プログラム)
提供元社名	(回答不要)
内容	以下をパッケージ化し、月経困難症・PMSに関する社員の課題改善施策を一気通貫で提供するサービス。 ①専門医によるセミナーを通じたりテラシー向上 ②オンライン診療を活用した月経困難症・PMSに関する診療・薬(低用量ピル)の処方 ③症状改善・費用対効果などに関する効果検証
導入時期	2020年2月(実証導入開始時期)
選択理由	(回答不要)
評価(定量・定性)	●セミナー満足度:100%※70名が参加し、うち男性も3~4割程度 ●月経前・月経中のパフォーマンススコアの改善:63.1点→83.5点 ※6カ月経過時点 ●月経随伴症状の日常生活への影響日数の改善:3.1日→1.15日 ※6カ月経過時点 ●労働損失の削減:一人あたり22.9万円/年 ※6カ月経過時点。 ●実証導入の結果、利用者の満足度・利用継続意向も高く、症状改善・パフォーマンスも十分な改善が見られ、導入コストに対する労働損失削減効果が費用対効果に見合うことから、2021年10月より正式導入し、全女性社員に対して広く募集・利用拡大した。また、更年期等の他の健康課題の改善への展開のための効果検証を進めている。

具体的な実践内容2

分類	自社サービス
名称	ルナルナ オフィス 更年期プログラム
提供元社名	(回答不要)
内容	以下をパッケージ化し、更年期・プレ更年期症状に関する社員の課題改善施策を一気通貫で提供するサービス。 ①専門医によるセミナーを通じたりテラシー向上 ②オンライン診療を活用した更年期症状に関する診療・薬(漢方薬など)の処方 ③症状改善・費用対効果などに関する効果検証
導入時期	—
選択理由	(回答不要)
評価(定量・定性)	●セミナー満足度:5点満点中平均4.43点 ※丸紅株式会社含め200名超が参加、うち男性が3割超 ※以下の項目については、丸紅株式会社と共同で効果検証中 ●更年期に伴う不調がある際のパフォーマンススコアの改善:70.1点→効果検証中 ●更年期に伴う体の不調の日常生活への影響日数の改善:5.1日→効果検証中 ●労働損失の削減:効果検証中 ●実証導入の結果を踏まえ、今後の展開を検討予定。

取り組みについての課題や困っていること

実施している施策の課題	自らメンタルヘルス不調に気づいて声をあげられる人にとっては、体制が十分に整っているが、それ以外のメンタルヘルス不調予備軍へは施策が届かない。また、元々ヘルスリテラシーが低い層(若手社員など)は、会社の取り組みに消極的である。
今後取り組みたい施策の課題	テレワークが基本の働き方となっているなかでのコミュニケーションの取り方。オンラインでできる施策やその効果が限られる点。部やチームの垣根を超えた関係性の構築が難しくなり、業務においても、会社への帰属意識においても問題が生じ始めていると感じる。

●施策内容<重点課題2>



全従業員対象:自社アプリで従業員の日々のコンディションに対するラインケア機能を提供。希望者対象:メンタル改善オンラインセミナー定期開催。

ストレスチェック偏差値

	数値	年度
取組前実績値	偏差値 48.8	2019
現在の実績値	偏差値 50.2	2021

具体的な実践内容1

分類	自社サービス
名称	CARADA
提供元社名	(回答不要)
内容	アプリと管理ツールを使ってコロナ禍における従業員のフィジカル・メンタルのラインケアを実現
導入時期	2020年6月~
選択理由	(回答不要)
評価(定性・定量)	●基本的な体調に関する項目や、企業独自で設定できる項目について、CARADAのコンディション管理機能を活用して従業員からCARADAアプリで簡単に報告。 ●(成果)従業員の日々のコンディションを人事担当者・上司がタイムリーに把握でき、面談等の対処を可能にした。 ●主に上長がタイムリーに部下の毎日の歩数状況やコンディションを把握することにより、日々の健康管理への指導がしやすくなり、健康管理をキッカケにコミュニケーションが生まれた。また、面談希望対象者に対し迅速に面談の実施ができ、メンタルヘルス不調に早めに気づき対処ができた。

具体的な実践内容2

分類	自社サービス
名称	「テレワークで変わる職場のメンタルヘルス」オンラインセミナー
提供元社名	(回答不要)
内容	テレワーク導入後のコミュニケーション/セルフケアのオンラインセミナー
導入時期	2020年5月
選択理由	(回答不要)
評価(定性・定量)	●(定量)セミナー理解度94.9% セミナー満足度92.3% 行動変容意向92.3% ●(定性)テレワークの全社導入直後だったこともあり、チャットを開放し参加者同士のコミュニケーションも可能としたところ、コロナ禍・テレワークの不安を和らげる場となった。 ●出社前提であった働き方が、テレワークでの働き方へと急激に変化し、新型コロナウイルスの感染拡大という状況のなかで、不安感や孤独感を感じていた社員が、少しでも現状やこれからの働き方に適用するために、生活習慣や考え方を考えるキッカケとなった。