

01 目的

社員の健康はパーパス実現の原動力であり、社員やその家族の心身の健康の維持・増進を通じて、やりがいや幸せを感じながら働くことができる状態の実現。

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	社員の健康は、パーパス実現の原動力であり、社員やその家族の心身の健康を通じた、社員がやりがいや幸せを感じながら働くことができる状態の実現。
健康経営の実施により期待する効果	心と体の健康の維持・増進により、アブセンティーズム・プレゼンティーズム(WLQ)の改善を目指し、最終的には人的資本におけるアウトカムとして、従業員エンゲージメントの向上、そしてSOMPOのパーパスの実現を目指す。

自社従業員(組織)の課題と目標



●重点課題1 ②従業員のワークエンゲージメント向上に関する課題

課題内容 新型コロナウイルスの蔓延をきっかけとして外的環境や働き方が大きく変化しており、社員を重要なマルチステークホルダーの一つであると考え、社員の仕事における幸せ(Happiness at Work)を会社や株主の利益と同じように、より一層に大事にしていく必要がある。

目標 エンゲージメントスコア
グループ共通のKPIとして設定。※数値は国内グループ平均スコア

	数値	年度
目標値	3.70ポイント	2023

●重点課題2 ⑤従業員の健康問題に起因する生産性低下防止や事故発生予防に関する課題

課題内容 SOMPOの人材・組織変革において、社員一人一人のやりがいや幸福度が、高い生産性を実現する原動力として捉え、各種取り組みのKPIとして生産性指標を取り入れている。

目標 WLQ
グループ共通のKPIとして設定。※数値は国内グループ平均スコア

	数値	年度
目標値	前年度より改善すること	—

04 健康経営の成果

経営上の課題に対する健康経営の成果

健康経営に優れた企業として健康経営銘柄2022に4年連続で認定された。また合わせてグループ全体として健康経営優良法人認定制度2022(大規模部門および小規模部門)において22社が認定され、そのうち11社が健康経営優良法人2022大規模法人部門(ホワイト500)に認定された。

03 施策・実績

健康経営の取り組み

●施策内容<重点課題1>



毎年エンゲージメントを実施し、その結果をもとに各職場で結果改善に向けた取り組みを進め、社員のやりがい向上や組織の活性化につなげる。

エンゲージメントスコア

グループ共通のKPIとして設定。※数値は国内グループ平均スコア

	数値	年度
取組前実績値	3.29ポイント	2018
現在の実績値	3.46ポイント	2021

具体的な実践内容1

分類	外部サービス
名称	Q12エンゲージメントサーベイ
提供元社名	Gallup
内容	生産性と相関がみられる12のニーズの設問から5段階でスコアを算出。
導入時期	2018年度
選択理由	●実績
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> ● Q12平均スコア: [3.29(2018年)] → [3.46(2021年)] ※国内グループ平均スコア ● 2021年度からwell-beingに関連する設問を追加し、健康経営施策に対するKPIとして設定 ● 組織の状況をスコアで見える化をすることにより、各職場にあったアクションプランの実施できている。

取り組みにおける課題や困っていること

実施している施策の課題	エンゲージメントの理解や位置づけの向上。職場ごとの振り返りやアクションの徹底。
今後取り組みたい施策の課題	従業員のヘルスリテラシーの向上と生活習慣の改善

●施策内容<重点課題2>



SOMPOの人材・組織変革の取り組みのKPIとして、心身の健康状態による生産性低下(プレゼンティーズム)を図るWLQを測定。

WLQ

グループ共通のKPIとして設定。※数値は国内グループ平均スコア

	数値	年度
取組前実績値	93.8ポイント	2020
現在の実績値	93.8ポイント	2021

具体的な実践内容1

分類	外部サービス
名称	LLax WLQ-J
提供元社名	SOMPOヘルスサポート
内容	労働生産性測定プログラム
導入時期	2020年度
選択理由	●サービス・製品の可能性
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> ● WLQ数値: [93.8%(2020年)] → [93.8%(2021年)] ※国内グループ平均スコア ● 外部サービスを利用し、集団分析の報告会を管理職向けに実施。WLQの理解を深めるとともに今後のアクションに繋げている。