

1. エムステージグループ 健康経営

エムステージは創業以来、従業員のQOLとパフォーマンス向上のための社内の制度設計の策定や施策を実行して参りました。今日では「健康経営」として浸透している理念も、当時はヘルシーカンパニーと表されており、創業の頃から変わらずに従業員の心身の健康を重視してきた歴史があります。

創業以来、アブセンティーズムやプレゼンティーズムが最小になるように勤怠管理を根付かせてきました。同時にユニークなインセンティブ制度として、健康増進宣言(適正体重、非喫煙者、無遅刻・無欠勤、適正な残業時間、有給休暇消化率60%以上の5条件)による達成手当支給なども行っています。また、残業過多や勤怠の乱れに着目し、体調不良予防のために有給休暇の積極的な取得など、ワークライフバランスを意識した自主的な健康管理を行う文化が根付いています。

加えて、お洒落で快適なモチベーションの上がるオフィス環境に整備し、楽しい社内交流イベントの実施、MVPノミネート・選考制度や表彰式等を行い、全従業員がお互いに刺激し合い、成長促進する職場づくりに積極的に取り組んで参りました。

今後もトップダウンのみではなく、従業員からのボトムアップから湧き上がるアイデアを具現化し、従業員1人1人が公私共に生き生きと過ごせる職場環境を提供していきたいと考えます。そして個人から集団、組織へとエネルギーを高め、我々のグループ全体で社会に貢献できるよう前進して参ります。

エムステージグループ 健康経営宣言

エムステージグループは、社員が心身ともに健康で、パフォーマンスを惜しみなく発揮し続けることが、企業の発展に不可欠であるという信念のもとに、2018年5月25日、健康経営を宣言しました。

私たちは「すべては、持続可能な医療の未来をつくるために」をミッションに、医師の働き方・労働者の産業保健に関与する企業として、私たち自身がロールモデルとなる働き方をすべきだと考えます。

産業保健体制の確立をはじめ、社員が能力を最大限発揮するための企業の責任として、働く環境を整えることに手を抜きません。

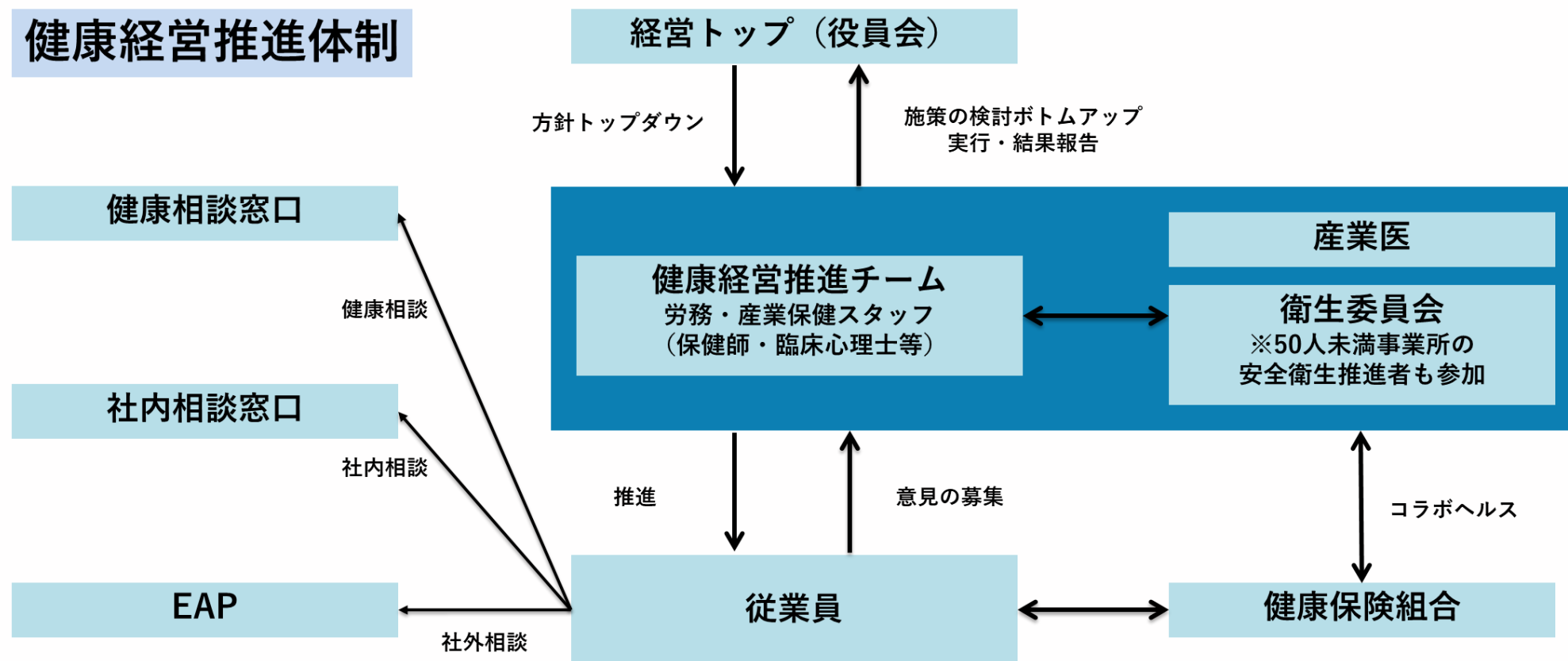
私たちの健康経営の取り組みが社会に影響を与え、ひいては労働者全体の健康を促進し、生産性の向上・医療費の削減にまで結びつくことを目指します。

2.健康経営推進体制

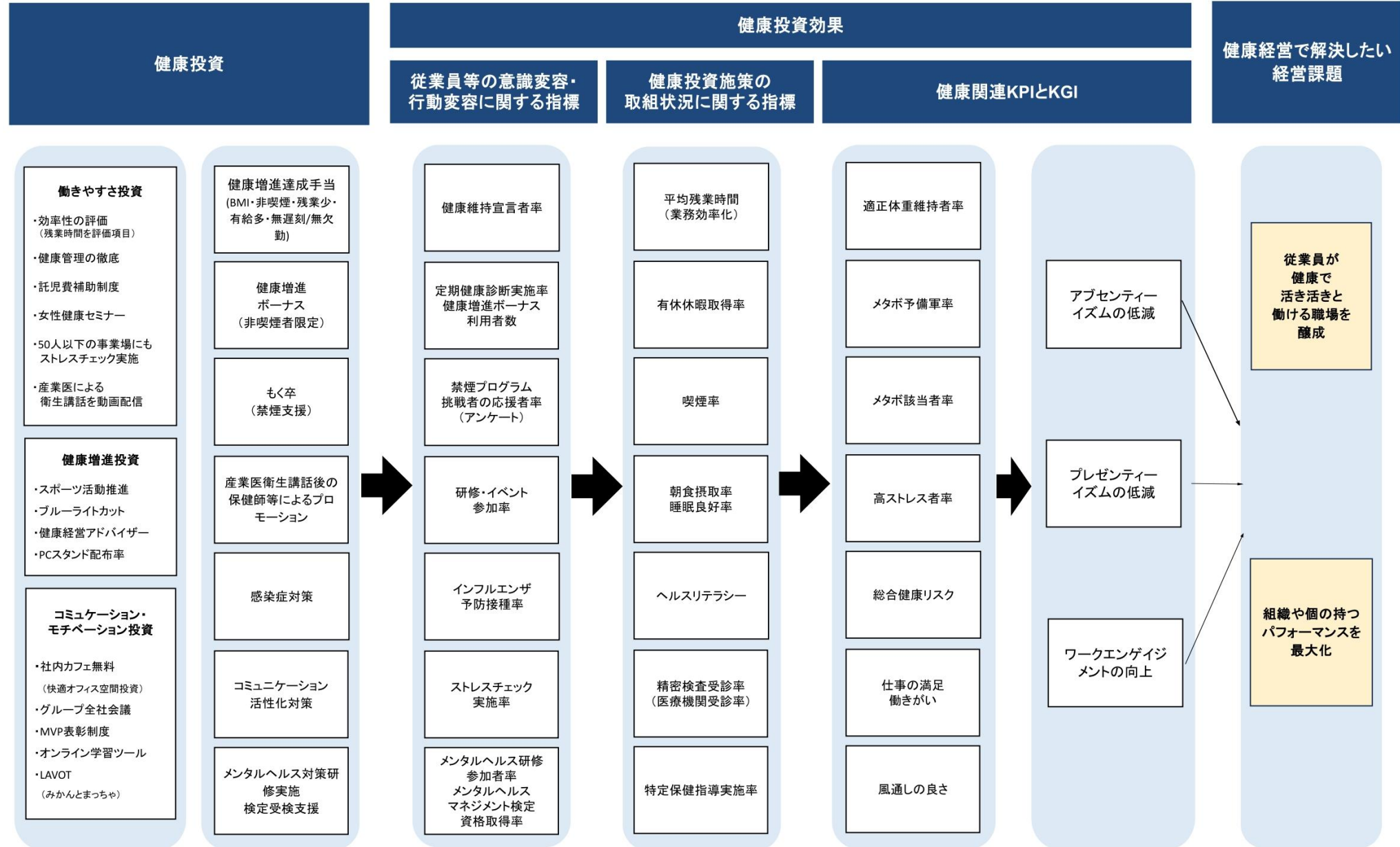
経営トップの方針を基に、健康経営推進チーム(労務・産業保健スタッフ)と従業員代表(衛生委員会メンバー)、産業医が協働し、全従業員と共に健康経営を推進しています。

トップの方針に基づき、ボトムアップ型の施策も展開できるように、従業員が主役の健康経営推進を目指しています。実のある健康経営を推進するため、経営(役員)会議において健康経営推進チームが各施策の計画・実施報告を行っています。

健康経営推進体制



3.健康経営戦略マップ 1/2



3.健康経営戦略マップ 2/2

エムステージの目指す状態の指標として、プレゼンティーイズム(出勤時の生産性低下)、アブセンティーイズム(体調不良による休務)、ワークエンゲイジメント(仕事への活力、熱意、没頭の度合い)を挙げています。

2025年には、プレゼンティーイズム損失割合が13.4%に改善できるよう目指しております。また、回答率は上がってきておりますが、まだ低いと考えられるため、回答率を向上できるよう目指しております。

KGI	2023	2024
プレゼンティーイズム※1 (単位:%)	18.5 回答率61.5%	14.1 回答率76.4%
アブセンティーイズム※2 (単位:日)	1.6 測定123人	2.3 測定178人
ワークエンゲイジメント※3	3.91 回答率61.5%	4.10 回答率76.8%

※1 「SPQ(東大1項目版)」を用いた従業員アンケートを実施。回答データを元に平均値を算出

※2 設問「昨年1年間に、自分の病気で何日仕事を休んだか」を従業員アンケートで回収 回答データを元に平均日数を算出

※3 「ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度超短縮版3項目」を用いた従業員アンケートを実施 3項目のスコアを元に平均値を算出

4.取組み内容 1/7

(1) 健康経営の土台、安全衛生

健康診断やストレスチェック、労働災害の状況などの健康リスクを特定・評価し、衛生委員会にて協議。その後、全社へ発信し、労働安全衛生マネジメントシステムにて、PDCAサイクルを回しています。

①健康診断

健康診断実施率は例年100%ですが、精密検査受診率は71%に留まっているため、100%を目指します。特定保健指導においても、実施率向上のため、保険者と連携、健診会場での初回指導を従業員に受け取ってもらえるよう今後は推進していく計画となっております。

指標	単位	2021	2022	2023	2024
定期健康診断受診率	%	100.0	100.0	100.0	100.0
精密検査受診率	%	60.0	66.0	66.7	71.2
特定保健指導実施率（初回）	%	33.3	14.3	20.0	40.0
高血圧の者のうち治療中の者の割合	%	60.0	66.7	75.0	55.6
健康維持宣言者率※4	%	37.7	40.0	46.0	36.7

※4 当グループ健康増進達成手当の対象となる6項目（適正体重、非喫煙者、無遅刻・無欠勤、適正な残業時間、事後有給を取得していない（看護介護休暇を除く）、有給休暇消化率60%以上）の実行を事前に宣言した従業員割合

4.取組み内容 2/7

②勤怠状況、労働災害

平均残業時間8.1時間であり、一般労働者の月平均残業時間12.9時間※5と比較し、抑制されております。さらに、労働災害は0件となっており、健康経営の土台固めを強化しています。

指標	単位	2021	2022	2023	2024
平均残業時間	時間	8.0	9.0	11.0	8.1
平均年次有給休暇取得率	%	65.0	65.4	68.1	69.0
平均勤続年数	年	4.1	4.0	4.2	4.1
業務上災害発生件数	件	0	0	0	0
業務上災害死亡者数	人	0	0	0	0

※5 厚生労働省毎月勤労統計調査 令和6年度

4.取組み内容 3/7

③ストレスチェック、メンタルヘルス

ストレスチェックは、毎年受検率100%を保っており、高ストレス者率は6.4%と減少傾向。
「仕事に満足している」「働きがいがある」において、ポジティブな回答をした従業員の率は、それぞれ90.8%、81.2%であり、風通しの良さは10段階中7.4※6でした。
一方で、メンタルヘルス研修の参加率が60%台と低めなのが課題です。

指標	単位	2021	2022	2023	2024
ストレスチェック受検率	%	100.0	100.0	100.0	100.0
高ストレス者率	%	8.7	7.1	6.5	6.4
総合健康リスク値	-	81	84	89	75
上司・同僚の支援健康リスク	-	87	90	90	81
メンタルヘルス研修参加率	%	84.6	38.5	68.8	60.0

健康訴求企業として、ヘルシリテラシー※7を高めるべく、引き続き健康診断の受診勧奨や健康教育といった社内コミュニケーションを促進して参ります。(ヘルシリテラシー 2024年:4.0 2025年:4.4)

※6 独自指標:「チームのメンバーは、課題や難しい問題を指摘しあえる」に対し、「0(全く思わない)~10(とても思う)」とし、数値をご回答した平均値

※7 独自指標:設問「体調や健康診断の結果等を確認し、健康の保持・増進のための情報について調べる、または考え行動をきめることができる」に対し、

「1(全くそう思わない)、2(あまりそう思わない)、3(どちらでもない)、4(まあそう思う)、5(強くそう思う)」のいずれかに回答した平均値

4.取組み内容 4/7

(2) 心身の生活習慣改善

同業他社や加入健康保険組合全体と比較するとメタボ※⁸該当者の割合は低いですが、メタボ予備軍は14.8%であるため、全従業員向けに朝食の摂取を勧め、身体活動増進などの生活習慣改善の働きかけなどの健康教育を行い、メタボ該当者・予備軍該当率の抑制に力を入れています。

朝食キャンペーン参加率は、2024年 72.5% 直近2025年度 68%、身体活動促進施策参加率は、1回目42.5%と低かったが、衛生委員が職場全体を巻き込み、2回目89.3%となりました。

※8「メタボリックシンドローム」の略

指標	単位	2021	2022	2023	2024
適正体重維持者率(BMI18.5～25未満)	%	68.7	70.8	70.6	71.9
メタボ該当者率	%	7.4	6.8	5.3	6.2
メタボ予備軍該当率	%	13.0	18.6	14.0	14.8
朝食摂取率	%	68.6	73.3	52.6	66.2
飲酒習慣のある従業員等の割合	%	10.9	6.7	7.0	10.0
睡眠で十分に休養が取れている人の割合	%	72.6	68.3	61.4	68.8
運動習慣者比率 (週2日以上、1回30分以上の運動をしている人の割合)	%	20.0	21.7	26.3	18.8

4.取組み内容 5/7

①禁煙支援「もく卒」

エムステージグループは「2025年の社員喫煙率5%」を目標に掲げ、禁煙支援「もく卒」により喫煙率の減少に取り組んできました。

今回は新たに「サードHANDスモーク」に着目し、サードHANDスモークを踏まえた保健師の禁煙指導や、非喫煙者への健康被害の啓蒙を実施しました。

2019年に14%であった喫煙率が、2024年度には5.4%まで減少しました。

禁煙支援制度「もく卒」2024年度評価 <https://mstage-group.jp/think/5672>

指標	単位	2019	2020	2021	2022	2023	2024
喫煙率	%	14.0	11.7	8.3	7.2	6.8	5.4
禁煙成功率 ※9	%	—	—	66.7	100.0	100.0	100.0
禁煙継続率 ※10	%	—	—	100.0	100.0	100.0	100.0
禁煙支援制度(もく卒)満足率	%	—	—	94.0	97.4	96.8	97.5
禁煙プログラム挑戦者の応援者率	%	—	—	94.0	97.3	96.8	98.3

※9 (もく卒成功者÷もく卒挑戦者)×100 ※10 (禁煙継続者 ÷もく卒成功者)×100

4.取組み内容 6/7

② 様々な健康教育で活用した当グループのコンテンツ

当グループ保健師等が健康教育で活用した、健康経営推進のコンテンツを掲載しております。
無料でダウンロード可能となっております。是非ご覧ください。

Sanpo Navi

<https://sanpo-navi.jp/slides/>

4.取組み内容 7/7

③施策紹介

社内の健康施策としては、健康増進達成手当、健康増進ボーナス、ブルーライトカットのPCメガネ支給、パソコンスタンド支給、スポーツ活動増進手当など、ユニークな施策を実施しています。

2025年度には、新たに健康増進ボーナスの対象として、「睡眠時無呼吸症候群(SAS)検査」と「骨密度検査」の2つの検査が追加されました。

また、エムステージの従業員の年齢層(妊娠・出産・子育て世代)を考慮し、「風疹予防接種補助」も全年齢を対象に追加しました。

インフルエンザ予防接種率は、例年80%以上となっております。

健康投資 2024年度実績例

健康増進ボーナス利用者	88名	873,962円
健康増進達成手当支給額		720,000円

ユニークな施策例



健康増進達成手当

有給休暇消化率60%以上、会社規定範囲内の残業時間、非喫煙、無遅刻無欠勤、BMI標準値(健診結果)を年間で達成した場合、年額3万円を支給。社員の健康こそ企業の競争力を高めるための課題のひとつと捉えて、持続可能な組織づくりを目指しています。



健康増進ボーナス

健康リスクの早期把握や健康意識を高めるために、1年に2万円を上限として、各種がん等のオプション健診を会社負担します。(非喫煙者限定)



禁煙支援

禁煙外来を受診した場合や、社内保健師による個別カウンセリングによる禁煙治療薬の購入費用を、1年に1回上限2万円まで補助。1人につき最大3回まで支援し、社員の禁煙による健康増進をサポートします。



メンタルヘルス支援

年1回のストレスチェックを実施。また、仕事上やプライベートの悩みなどについて、産業医や電話相談を受けることができます。



インフルエンザ予防接種

年1回、インフルエンザ予防接種を会社負担で受診できます。社員だけでなく、同居している配偶者・子の接種費用も対象です。



PCメガネ支給

パソコンが発するブルーライトを軽減できるPC用アイウェアを社員が購入する場合、会社が費用負担します。



スポーツ活動推進手当

健康増進のため、スポーツを通じた社員交流を奨励します。社員4名以上で行うスポーツ活動に対し、補助を行います。

エムステージグループ 社内制度 <https://mstage-group.jp/recruit/institution/>



適度なリラックスでパフォーマンス向上

心地よい環境で適度にリラックスすることでモチベーションや生産性を向上できるよう、美味しい飲み物が無料のカフェの併設や緑を取り入れたお洒落な作業空間に投資をしています。癒しのロボットもいます。

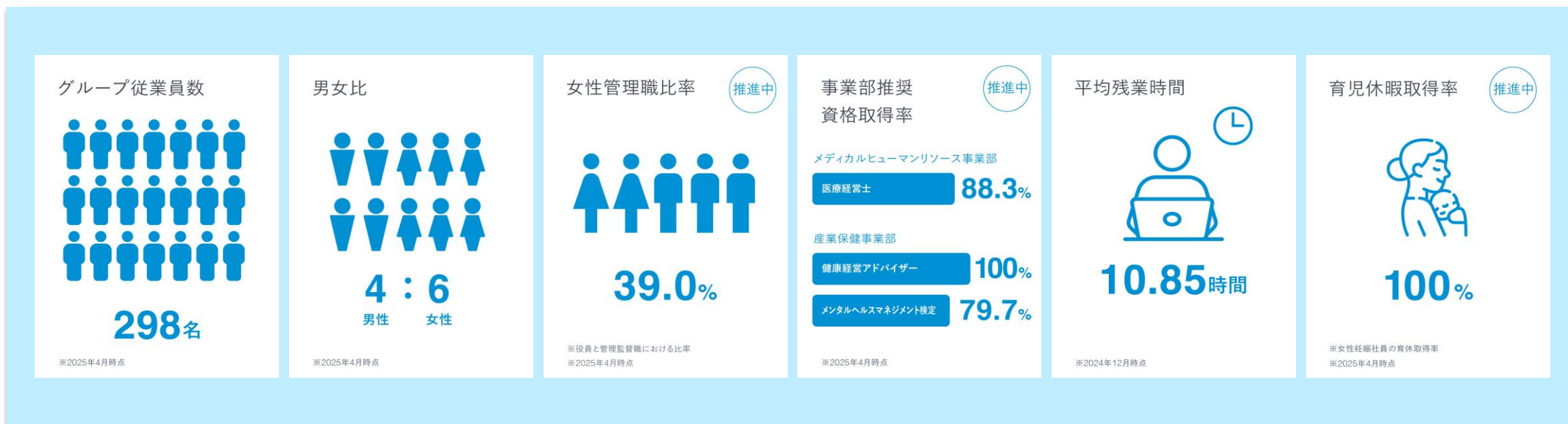


東京オフィス
まるん

1歳お祝いして
もらいました

5.数字で見るエムステージグループ

エムステージグループは、女性比率6割、平均年齢35.5歳であり、子育て世代が多いことが特徴です。産休・育休取得率、育児休暇復帰率は、100%を維持しています。また、自己啓発と能力アップを推奨しています。産業保健事業部では「健康経営アドバイザー」「メンタルヘルスマネジメント検定」の知見をグループの健康経営推進に役立てています。(資格手当支給)今後も、両立支援にも積極的に取り組み、男女共に生き活きと働ける職場を目指していきます。



数字で見るエムステージグループ(2025年4月1日現在) <https://mstage-group.jp/data/>

6.お取引先との健康経営推進 1/2

協同企画

お取引先である株式会社ヒューマネージとの協同セミナーを開催。
両社の健康課題や特徴などの共通点から、従業員のセルフケア力向上を目的として、「こころと食べ物」
「ソーシャルジェットラグ」についてのセミナーを実施いたしました。

両社の共通点、組織の健康課題・特徴

- ・平均年齢30 代前半
- ・女性が6割と多い
- ・メンタルヘルスの向上を目指している



6.お取引先との健康経営推進 2/2

取引様への健康経営支援

取引先(株)ヒューマネージ社に、安全衛生委員会等で「簡潔にわかりやすく行える健康教育」のスライドや動画について利用方法をご紹介しますコンテンツをご提供、人事ご担当者等にご活用頂いています。教材内容は、健康診断の重要性、食事、睡眠、身体活動促進、ストレス対処、頭痛・腰痛などプレゼンティーイズム関連、交代勤務、長時間労働、労働衛生管理、感染症予防、がん、女性特有の病気、その他疾患等多岐にわたるテーマです。