

## 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ずっと、従業員のQOLとパフォーマンスを大切に、その向上のための制度設計や施策実行をし続けて参りました。当時はヘルシーカンパニー、その後の健康経営という言葉こそ使いませんでしたが、実態は同じであると振り返ります。

例えば、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、創業以来着目し、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、有給休暇消化率等の5条件)による達成手当支給なども行っています。残業過多や勤怠の乱れによる体調不良等を予防し、有給休暇を利用したワークライフバランスなどしっかりと健康管理を行う文化がベースとなっています。

加えて、お酒落で快適なモチベーションがあがるオフィス環境の整備や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、全従業員が大いに刺激し合い、成長促進にも繋がっています。

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。

Sustainable medical care.



## 1. 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。

エムステージグループ サステナビリティ <https://mstage-group.jp/sustainability>

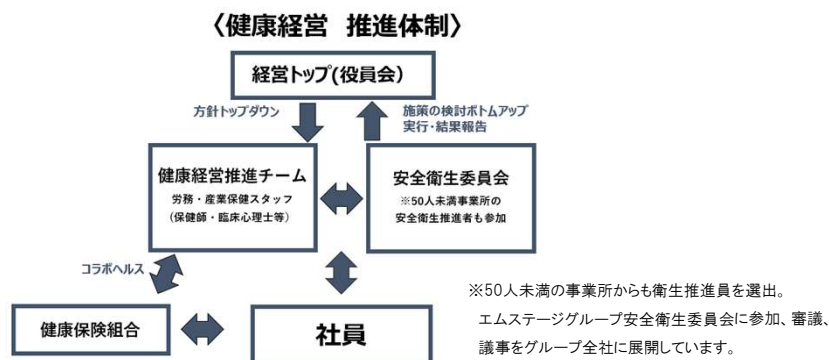
Sustainable medical care.



## 2. 推進体制

経営トップの宣言をもとに、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(安全衛生委員会メンバー)が協働で、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、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。



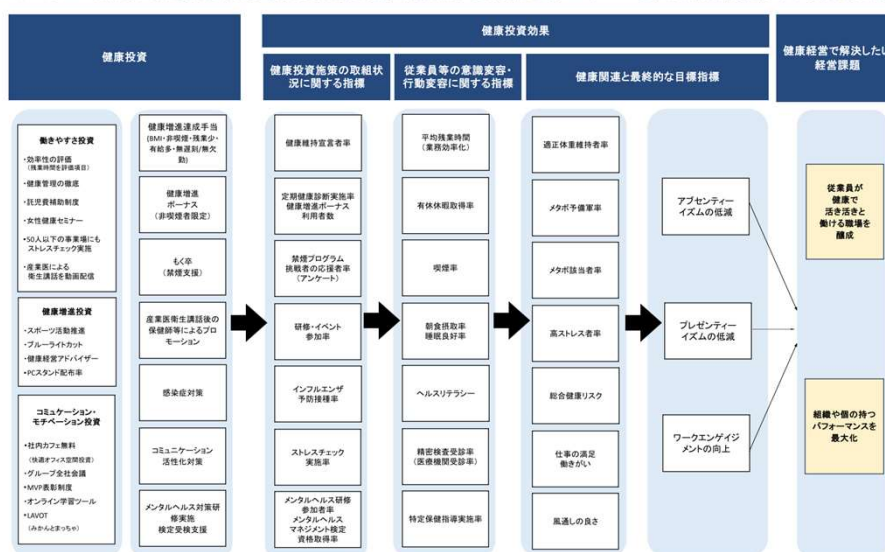
Sustainable medical care.



## 3. 健康経営戦略マップ 1/2

【健康経営戦略マップ】

エムステージグループでは、組織の多様性を推進し、従業員が健康で生き生きと働ける職場環境を醸成することで、組織や個の持つパフォーマンスを最大化し、持続可能な医療の未来の実現を目指します。



Sustainable medical care.



## 3.健康経営戦略マップ 2/2

エムステージが健康経営で目指すものは、従業員が生き生きと働ける環境を醸成し、組織や個の持つパフォーマンスを最大化することです。

エムステージの目指す状態の指標として、①プレゼンティーズム(出勤時の生産性低下)②アブセンティーズム(体調不良による休務)③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。

特にプレゼンティーズムは、2023年度18.4%(回答率61.5%)は、2024年9月現在14.1%(回答率76.4%)と、目標14.0%に近づいていますが、回答率がやや低いいため、今後は全従業員のプレゼンティーズム改善を目指します。

指標	単位	2023	2024
プレゼンティーズム (※1)	%	18.5	14.1
プレゼンティーズム 測定人数	人	123	178
プレゼンティーズム 回答率	%	61.5	76.4
アブセンティーズム (※2)	%	1.6	2.3
アブセンティーズム 測定人数	人	123	178
アブセンティーズム 回答率	%	61.5	76.4
ワークエンゲイジメント (※3)	%	3.91	4.1
ワークエンゲイジメント 測定人数	人	123	179
ワークエンゲイジメント 回答率	%	61.5	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。

Sustainable medical care.



## 4. 取組み内容 1/5

### (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、時間外労働、労働災害の状況などの健康リスクを特定・評価し、安全衛生委員会にて労使で協議します。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。

ストレスチェックや健康診断実施率は例年100%、平均残業時間は一般労働者の月平均残業時間12.9時間(※4)と比較し、抑制されています。また、労働災害0件など健康経営の土台固めを強化しています。

2023年度ストレスチェック結果は、高ストレス者率も減少傾向で6.5%、健康総合リスク、上司・同僚からの支援のリスクについては全国平均を100としたときに例年90未満、働きがいについてポジティブな回答をした従業員の率はそれぞれ78.6%、86.1%、風通しの良さは10段階中7.4(※5)でした。

健康診断実施率も例年100%ではあるものの、精密検査受診率は6割程度に留まっているため、100%を目指します。一方で、メンタルヘルス研修の参加率が68.8%とやや低めなのが課題です。

健康訴求企業として、ヘルシリティ(※6)を更に高めるべく、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。(直近2024年度 ヘルシリティ:4.0)

※4 厚生労働省毎月勤労統計調査R6年度

※5 当社独自指標:「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

※6 当社独自指標: 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(全く思わない)、2(あまり思わない)、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

Sustainable medical care.



## 4. 取組み内容 2/5

### (2) 心身の生活習慣改善

エムステージグループ全体の健康診断の結果は同業他社や加入健康保険組合全体と比較しメタボ(※7)該当者の割合は低いですが、予備軍は増加傾向にあり、その抑制に力を入れはじめています。全従業員向けに朝食や睡眠などの生活習慣改善の働きかけや健康教育を楽しく行っています。

(直近2024年度 朝食キャンペーン参加率72.1%、睡眠セミナー参加率48.9%)

指標	単位	2021	2022	2023
適正体重維持者率(BMI18.5~25未満)	%	68.7	70.8	70.6
メタボ該当者率	%	7.4	6.8	5.3
メタボ予備軍該当率	%	13.0	18.6	14
朝食摂取率	%	68.6	73.3	52.6
睡眠で十分に休養が取れている人の割合	%	72.6	68.3	61.4

※7 「メタボリックシンドローム」の略

Sustainable medical care.



## 4. 取組み内容 3/5

### (2) 心身の生活習慣改善

#### ① 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。

健康訴求企業として社長肝入りの禁煙の更なる推進、当社の健康コンテンツを活かした様々なキャンペーンや両立支援のための研修等を実施し、プレゼンティーズムの改善やアブセンティーズム上昇率の抑制、ワークエンゲイジメント向上を目指しています。

#### ※ 健康投資 2023年度実績例

健康増進ボーナス利用者	56名	53,9516円
健康増進達成手当支給額		600,000円

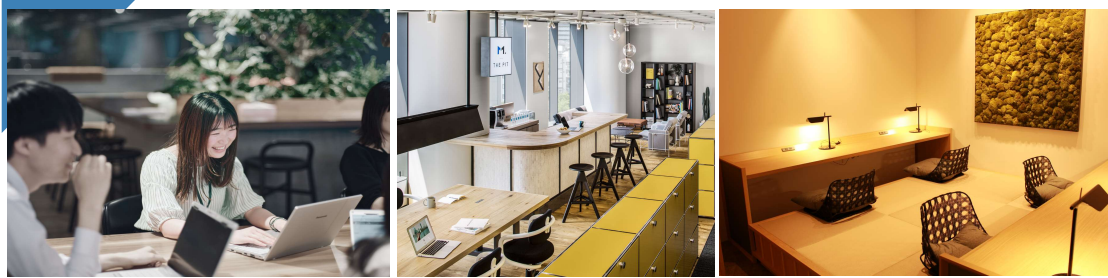
#### ユニークな施策例

HEALTH MANAGEMENT	
<p><b>健康増進達成手当</b> 有給休暇消化率60%以上、会社規定範囲内の残業時間、休職、無休日数、出勤率(勤怠)を半年で達成した場合、半額2万円を、年末の健康診断の結果を基に、達成率に応じて賞状を授与します。</p>	<p><b>健康増進ボーナス</b> 健康リスクの早期診断や健康意識を高めるために、1年に2万円を上乗せして、有給が60%以上の出勤率を達成した従業員に支給します。(※健康増進)</p>
<p><b>禁煙支援</b> 禁煙治療を受けた場合、社内保険による禁煙カウンセリングによる禁煙治療の導入費用を、1年(1回)上限2万円まで補助。1人につき最大3回まで実施し、医師の診断による健康増進をサポートします。</p>	<p><b>メンタルヘルス支援</b> 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、就業前や帰社後に対応することができます。</p>
<p><b>インフルエンザ予防接種</b> 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。年齢が1歳以上、同居している配偶者・子の接種費用も対象です。</p>	<p><b>PCメガネ支給</b> パソコンが長時間ブルーライトを軽減できるPC用アイウェアが購入できる場合、会社が費用負担します。</p>
<p><b>スポーツ活動増進手当</b> 健康増進のため、スポーツを通じて健康増進を支援します。経費を上限として行うスポーツ活動に対し、補助を行います。</p>	

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

Sustainable medical care.





### 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。癒しのロボットもあります。



Sustainable medical care.



## 4. 取組み内容 4/5

### (2) 心身の生活習慣改善

#### ② 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。

2019年に14%であった従業員喫煙率が、2024年4月1日には6.8%まで減少しました。

この「もく卒」についての紹介を、是非ご覧ください。禁煙支援制度「もく卒」のご紹介 <https://mstage-group.jp/think/5672>

指標	単位	2019	2020	2021	2022	2023
喫煙率	%	14.0	11.7	8.3	7.2	6.8
禁煙成功率(※8)	%	—	—	66.7	100	100
禁煙継続率(※9)	%	—	—	100	100	100
禁煙支援制度(もく卒)満足率	%	—	—	94.0	97.4	96.8
禁煙プログラム挑戦者の応援者率	%	—	—	94.0	97.3	96.8

※8 もく卒成功者 ÷ もく卒挑戦者 × 100

※9 禁煙継続者 ÷ もく卒成功者 × 100

Sustainable medical care.



## 4. 取組み内容 5/5

### ③ 様々な健康教育で活用した当社のコンテンツ

当社保健師等が朝食や睡眠などの健康教育キャンペーンで活用した、健康経営推進のためのコンテンツの一部をこちらから、無料でダウンロード可能です。是非ご覧ください。

Sanpo Navi <https://sanpo-navi.jp/slides/category/lifestyle-habit/>

Sustainable medical care.



## 5. 数字で見るエムステージグループ

女性比率が6割、平均年齢36.5歳で子育て世代が多いことが特徴と言えます。産休・育休取得率、育休からの復帰率は共に100%を維持しています。今後とも、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(2024年4月1日現在) <https://mstage-group.jp/data/>

Sustainable medical care.



## 6. 他のKPI一覧 1/2

指標	単位	2021	2022	2023
健康維持宣言者率	%	37.7	40.0	46.0
定期健康診断受診率	%	100	100	100
精密検査受診率	%	60.0	66.0	66.7
特定保健指導実施率（初回）	%	33.3	14.3	20.0
高血圧の者のうち治療中の者の割合	%	60.0	66.7	75.0
インフルエンザ予防接種率	%	81.0	85.1	80.1
ストレスチェック実施率	%	100	100	100
高ストレス者率	%	8.7	7.1	6.5
総合健康リスク値	-	81	84	89
上司・同僚の支援健康リスク	-	87	90	90

Sustainable medical care.



## 6. 他のKPI一覧 2/2

指標	単位	2021	2022	2023
平均残業時間	時間	8.0	9.0	10.98
平均年次有給休暇取得率	%	65	65.4	68.1
平均勤続年数	年	4.1	4.0	4.2
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	21.7	26.3
飲酒習慣のある従業員等の割合	%	10.9	6.7	7.0
業務上災害発生件数	件	0	0	0
業務上災害死亡者数	人	0	0	0

Sustainable medical care.





## 7. お取引をご検討頂いている会社様へ

弊社健康経営についての取り組みをご覧頂き、誠にありがとうございました。

今後も弊社では健康経営を推進して参ります。

是非、お取引を(※)ご検討頂いております貴社にもご賛同いただき、互いの会社の健康経営の取り組みが社会に影響を与え、生産性の向上・医療費抑制にまで結びつくことをめざせればと存じます。

つきましては、今後弊社とお取引(※)をご検討の場合は、是非貴社の健康経営のお取り組み状況についてご回答ください。

※こちらで申し上げるお取引先とは、弊社に商品やサービスを納品頂く企業、及び弊社商材を販売頂いたり、貴社商材を弊社にて販売させて頂く等のアライアンス先などが該当します。

弊社商材をご購入いただくお客様は該当しません。

Sustainable medical care.

