

- | | |
|---------------|-----------|
| 1. ありたい姿 | …P.2 |
| 2. 健康経営施策の全体像 | …P.3～P.4 |
| 3. 主な施策例 | …P.5～P.12 |
| 4. 健康経営戦略マップ | …P.13 |

■ ありたい姿

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)	お客様の最良の 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、お客様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>

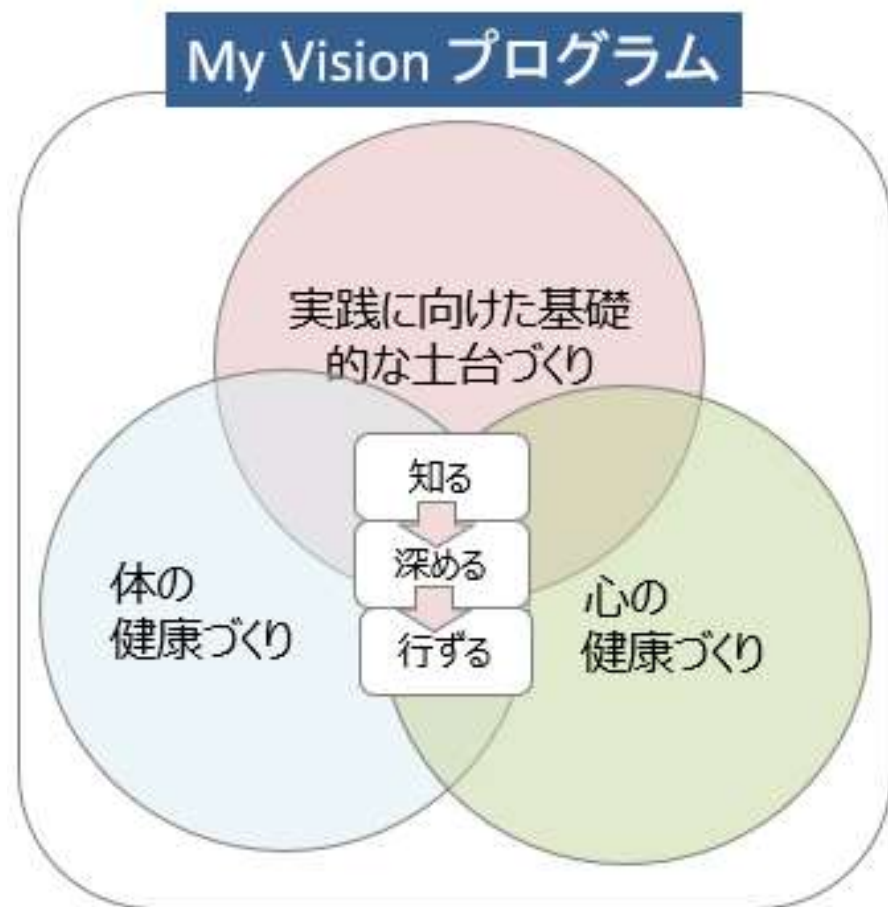
Our Visionの実現には、社員とご家族の健康が何よりも大切です。心身の不調がもたらすアブセンティズム(*1)とプレゼンティズム(*2)が減少することで、一人ひとりが健康を維持増進し、いきいきとチャレンジし成長できる機会を提供します。また、健康診断実施率やストレスチェック実施率等各種数値を施策に活かします。加えて、健康経営推進にあたり、サプライチェーンの取引先の皆様や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進めて参ります。

(*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)

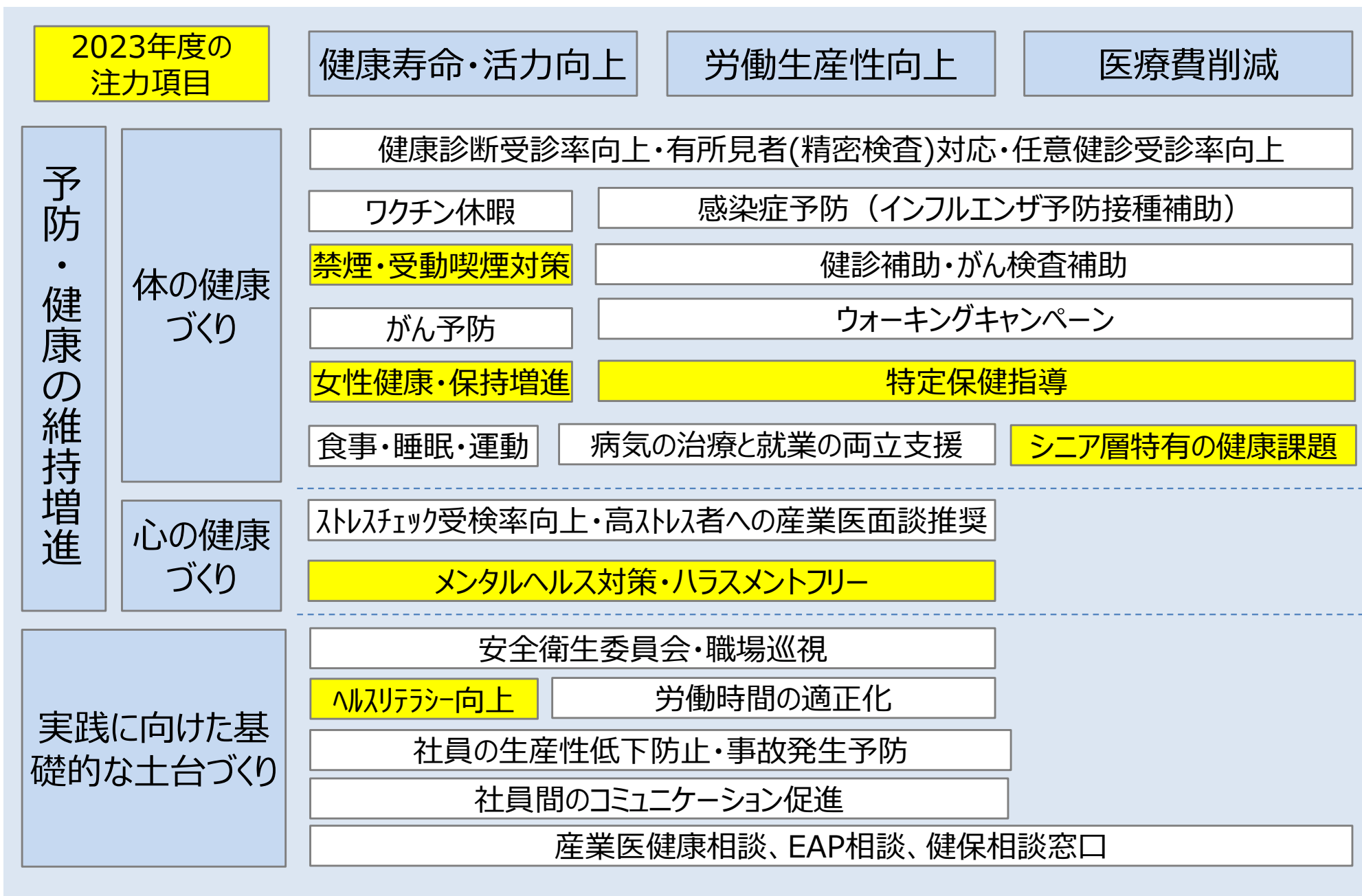
最高健康責任者（Chief Health Officer)の下、心身の健康および実践に向けた基礎的な土台づくりの三位一体で推進していきます。対象者のマインドセットの醸成、ヘルスリテラシーの向上、継続的な行動変容の促進、そして効果的なP D C Aを実践していきます。



<関連するSDGs>



健康経営施策の全体像 (2/2)



主な施策例 (1/8)

課題	概要	取組例	対象								
体の健康づくり	<p>1.健康診断受診率向上</p> <p>30～34歳は希望制で人間ドック、35歳以上から人間ドックと生活習慣病健診を実施。家族健診も同時に勧奨。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2021年度</th> <th>2022年度</th> <th>目標値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>健診受診率</td> <td>99.9%</td> <td>99.8%</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table>		2021年度	2022年度	目標値	健診受診率	99.9%	99.8%	100%	<ul style="list-style-type: none"> 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) 	家族向け
		2021年度	2022年度	目標値							
	健診受診率	99.9%	99.8%	100%							
	<p>2.精密検査・再検査率向上、有所見率減少</p> <p>精密検査に要する時間は勤務扱いとし、交通費を支給。未受診者には産業医より個別に勧奨。</p> <p>2022年度は対象者の40%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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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 	全社員向け								
<p>3.任意健診受診率向上・がん検診率向上</p> <p>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、SAS(睡眠時無呼吸症候群)等に対しても支援。SASでは年間50万円程支援予定。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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、eラーニング教育機会の提供 「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 	家族向け									
<p>4. 特定保健指導</p> <p>40歳以上、生活習慣の改善が必要とする者を対象に実施。生活習慣改善プログラムへの参加率及び修了率の向上を図るもので、2021年度は3割程度実施、2022年度は5割程度実施。更なる向上を図る。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 対象者への個別メール (人事部長からの個別勧奨) 必要性の提言、情報提供 	家族向け									

主な施策例 (2/8)

課題	概要	取組例	対象								
5. 感染症予防・ワクチン休暇	<p>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。</p> <p>また、2023年度よりシニア向けに带状疱疹予防接種補助も実施している。</p>	<ul style="list-style-type: none"> インフルエンザ集団接種 (国内複数拠点にて実施) 									
6. 禁煙・受動喫煙対策禁煙プログラム	<p>禁煙によって得られる健康への効果は高いことから、積極的に禁煙を推進。</p> <p>年に複数回、禁煙プログラムを提供している。</p> <p>喫煙率は2021年は20.4%から2022年度は16.9%と減少傾向にあるが、中長期的には更なる減少を目指す。</p> <table border="1" data-bbox="613 815 1391 932"> <thead> <tr> <th></th> <th>2021年度</th> <th>2022年度</th> <th>目標値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>喫煙率</td> <td>20.4%</td> <td>16.9%</td> <td>15%</td> </tr> </tbody> </table>		2021年度	2022年度	目標値	喫煙率	20.4%	16.9%	15%	<ul style="list-style-type: none"> 禁煙プログラムの提供 全社喫煙室の閉鎖 就業時間中の禁煙 	<p>家族向け</p> <p>全社員向け</p>
	2021年度	2022年度	目標値								
喫煙率	20.4%	16.9%	15%								
7. 病気の治療と就業の両立支援	<p>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もの。</p> <p>2022年8月5日に行った産業医による特別セミナー「がんを知ろう」では就業時間中の開催であったにもかかわらず98名の参加があった。</p> <p>なお、2022年度の労災件数は4件。傷病による欠勤・休職の不発生に努めていく。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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 									

体の健康づくり

■ 主な施策例 (3/8)

課題	概要	取組例	対象
8. 運動習慣の定着	<p>健康増進の一環として、ウォーキングキャンペーンを定期的 に実施。その他、就業時間内にストレッチセミナーやラジオ 体操を実施、昨年度に続き多数参加あり。</p> <p>実施アンケートでは、就業時間中の運動が生産性向上に 繋がったと好評を得た。運動習慣の定着及び習慣ある社 員数の増加を期待する。</p> <p>さらに、健康増進によるWell-being 向上のため、ランニン グの拠点およびフィットネス機器を備えた施設の利用開始。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 健保との共同開催 • 啓発のポスターの掲示 • 社内SNSでの発信 	
9. 女性の健康 保持増進	<p>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。 2022年10月13日に実施した更年期セミナーでは64名 の参加があり、男性や管理職層からも参加申込があった。</p> <p>また、婦人科医師によるセミナーやオンライン診療サービ スを受けられるフェムテックサービスの導入を検討中。また、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も併せ て導入予定。毎月2回、医師や専門家による健康やキャ リアに関するセミナーが更新される。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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 • 健康セミナー実施 • 更年期セミナー実施 • フェムテックサービス導入検討 	<p>全社員向け</p> <p>家族向け</p>
10. シニア層の 健康・保持増進	<p>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政策としては「仕事と介護 の両立セミナー」および「期間限定個別相談会」を実施。 加えて「介護コンシェルジュデスク」サービスも案内している。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 帯状疱疹の予防接種補助 • 社内SNSでの発信 	

■ 主な施策例 (4/8)

課題	概要	取組例	対象
----	----	-----	----

心の健康づくり

1. 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すとともに、職場環境の改善に繋げるべく毎年実施。
 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。

	2021年度	2022年度	目標値
受験率	97.2%	97.1%	100%
高ストレス者率	10.2%	11.9%	10%以下

	2021年度	2022年度	全国平均
いきいき度 ※高いほど良い	110	112	100
総合健康リスク ※低いほど良い	86	86	100

- 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

※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



■ 主な施策例 (5/8)

課題	概要	取組例	対象
<p>2. メンタルヘルス対策</p>	<p>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。</p> <p>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。2022年7月8日に実施したセミナー初回の申込者数は123名に上った。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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>全社員向け</p> <p>一部・家族向け</p>



■ 主な施策例 (6/8)

課題	概要	取組例	対象												
<p>3. パフォーマンス向上</p>	<p>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・向上に役立っている。</p> <table border="1" data-bbox="577 536 1373 810"> <thead> <tr> <th></th> <th>2021年度</th> <th>2022年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>アブセンティズム</td> <td>1.3日</td> <td>1.3日</td> </tr> <tr> <td>プレゼンティズム</td> <td>－</td> <td>80%</td> </tr> <tr> <td>ワークエンゲージメント (4点満点)</td> <td>2.52</td> <td>2.52</td> </tr> </tbody> </table> <p>※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：2893名 回答率：100%)</p> <p>※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：2683名 回答率：97.1%)</p> <p>※ワークエンゲージメント測定方法 新職業性ストレス簡易調査票のワーク・エンゲイジメントに関する2項目の測定平均 (対象：2683名 回答率：97.1%)</p> <p>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。 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。</p>		2021年度	2022年度	アブセンティズム	1.3日	1.3日	プレゼンティズム	－	80%	ワークエンゲージメント (4点満点)	2.52	2.52	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<p>全社員向け</p>
	2021年度	2022年度													
アブセンティズム	1.3日	1.3日													
プレゼンティズム	－	80%													
ワークエンゲージメント (4点満点)	2.52	2.52													

■ 主な施策例 (7/8)

課題	概要	取組例	対象
実践に向けた基礎的な土台づくり	<p>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、そして活用す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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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
	<p>「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。</p> <p>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2022年度SMFLグループで約700件の利用実績がある。</p> <p>また、外部機関として、夜間休日往診のサービスを導入し、社員とその家族の健康を守っている。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	

■ 主な施策例 (8/8)

課題	概要	取組例	対象																								
<p>3. 社員間のコミュニケーション向上</p>	<p>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。結果として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。</p> <p>SMBC共通の社内SNS『ミドリば (Yammer) 』では、社内はもちろん、グループ各社の垣根を超えた社員同士のつながりを広げるツールとして活用が期待される。</p> <p>また、毎月構成員主体型の衛生委員会を実施しており、2023年度のテーマは下記の通り。</p> <p>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。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、意識向上を図る。</p> <table border="1" data-bbox="602 1157 1505 1551"> <tbody> <tr> <td>4月</td> <td>健診結果の見方①</td> <td>10月</td> <td>座りすぎの害</td> </tr> <tr> <td>5月</td> <td>喫煙 (禁煙)</td> <td>11月</td> <td>アルコール</td> </tr> <tr> <td>6月</td> <td>頭痛</td> <td>12月</td> <td>健診結果の見方②</td> </tr> <tr> <td>7月</td> <td>眼の病気</td> <td>1月</td> <td>めまい</td> </tr> <tr> <td>8月</td> <td>睡眠</td> <td>2月</td> <td>身体組成「骨」</td> </tr> <tr> <td>9月</td> <td>心の病気</td> <td>3月</td> <td>脂質異常</td> </tr> </tbody> </table>	4月	健診結果の見方①	10月	座りすぎの害	5月	喫煙 (禁煙)	11月	アルコール	6月	頭痛	12月	健診結果の見方②	7月	眼の病気	1月	めまい	8月	睡眠	2月	身体組成「骨」	9月	心の病気	3月	脂質異常	<ul style="list-style-type: none"> • 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 • 衛生委員会 (構成員主体型) • 社内SNSの活用 	<p>全社員向け</p>
4月	健診結果の見方①	10月	座りすぎの害																								
5月	喫煙 (禁煙)	11月	アルコール																								
6月	頭痛	12月	健診結果の見方②																								
7月	眼の病気	1月	めまい																								
8月	睡眠	2月	身体組成「骨」																								
9月	心の病気	3月	脂質異常																								

健康経営戦略マップ^o (健康経営の推進計画書)

