

エムスリーキャリアの健康経営 ～イキイキと働く従業員を一人でも増やす～

2023年10月1日



当社のミッション

“イキイキと働く医療従事者を一人でも増やし医療に貢献する”

これを実現するためには、
当社の従業員自身がイキイキと働くことが大切だと考えています。

従業員のイキイキの土台として

心身ともに健康な状態で業務に従事することができるよう
従業員の健康維持・増進と意識向上を推進するための
組織体制を構築し、様々な取り組みを行ってまいります。

何を目指すか？

当社のミッション実現には、人材の採用及び育成が非常に重要です。

主力であるキャリア事業においては、事業者と求職者との間に介在して適切な情報を伝達する役割を果たす専門性の高い人材確保が大切です。

「専門性の高い人材の確保の大切さ」は、キャリア事業のみならず、全サービス・全機能においていえることです。

当社にとって「専門性の高い」状態は、一朝一夕にできるものではなく、当社のミッションに共感し、継続的に働いていただく中でつくられるものです。

「専門性が高い」状態をつくるために、当社のミッションやサービスに共感し情熱をもって働いている方には、健康で長く働いていただける環境を作ることが会社として大切だと思っています。

また、事業成長（＝社会貢献ができる範囲が広がるスピード）を考えると、採用活動も大切です。採用市場が厳しくなった今、事業活動を広げていくには、当社自身が魅力的な企業になることも大切です。

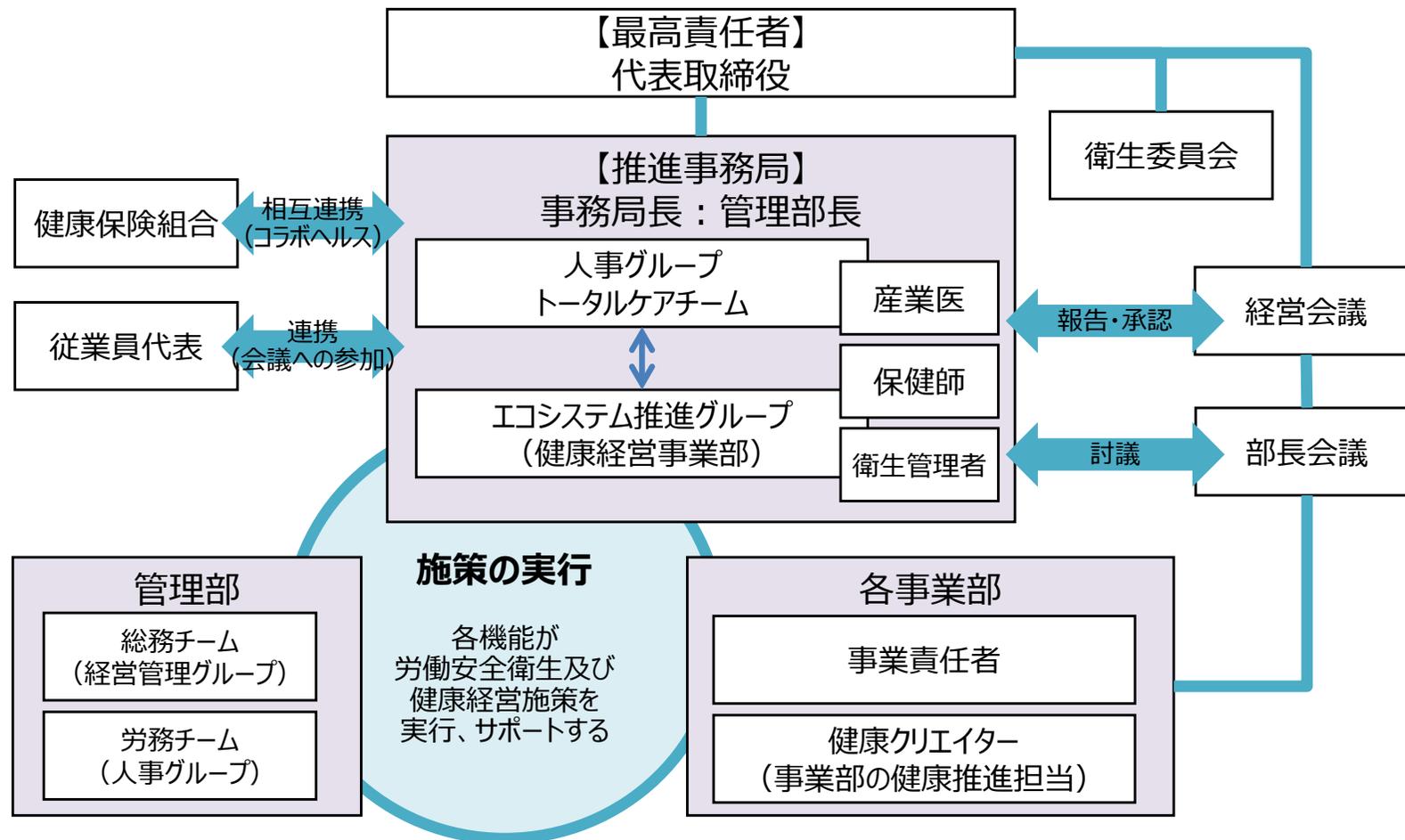
健康経営の取り組みにより、心身ともに健康な状態で業務に従事することで、人材が長く働くことができることは、採用競争力の向上につながると考えています。

結果的に、健康経営の取り組みが、当社の事業拡大につながると考えています。

そのため、従業員の健康維持・増進と意識向上を推進するための組織体制を構築し、さまざまな取り組みを行ってまいります。

どんな体制で進めるか？（労働安全衛生・健康経営の推進体制）

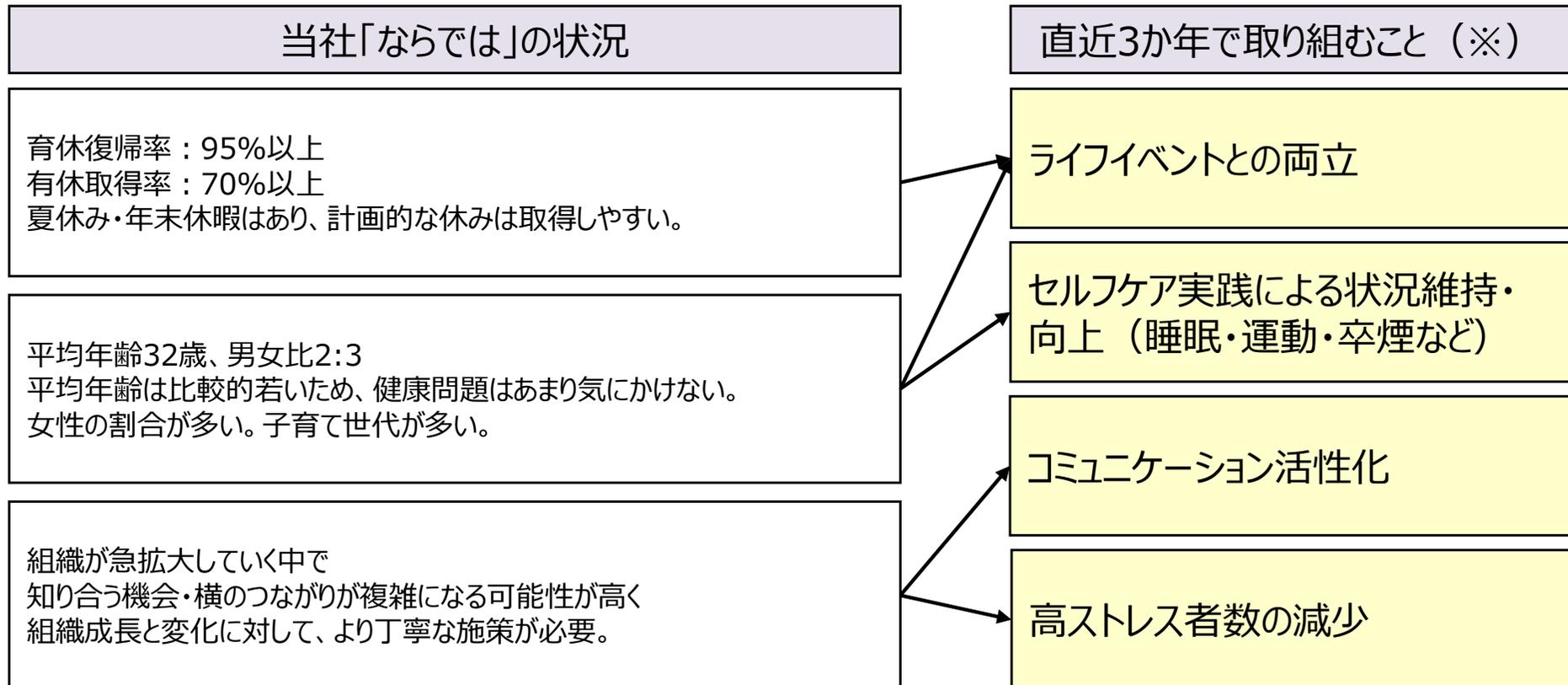
代表取締役を最高責任者とし、経営会議、専属産業医、人事グループトータルケアチーム（責任者：管理部長）を中心として動きます。当社の事業の知見を活かすため、「エコシステム推進グループ（健康経営事業部）」が自社の健康管理に対して提言を行う体制をとります。健康経営施策実行においては、事業部の健康クリエイターや管理部の各チームなどが協力し、全社一丸となって行います。



健康経営の取り組みの考え方

当社ならではの良さ（有休取得率は高いなど）を維持しつつも
当社ならではの状況に立ち向かっていくために

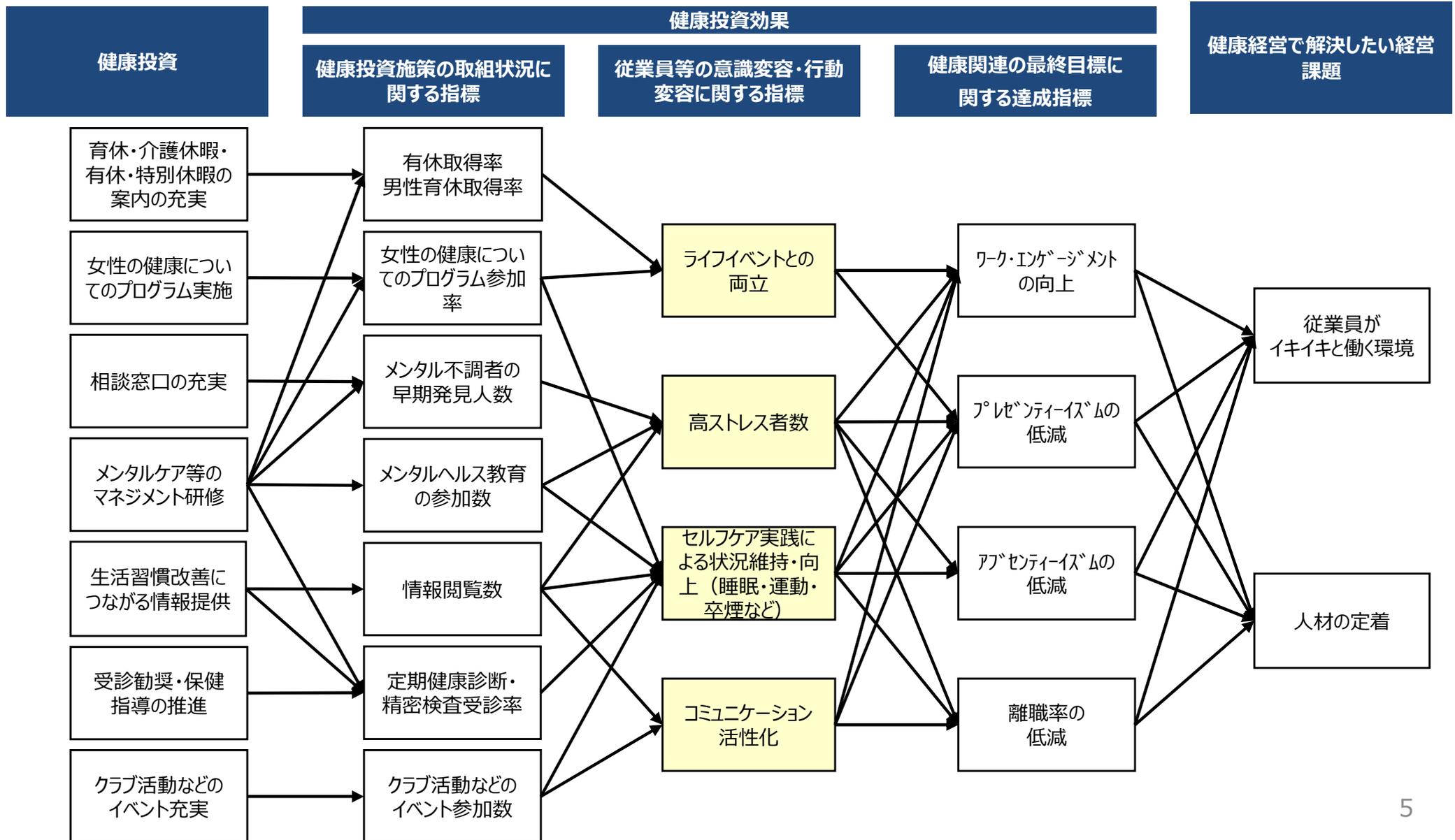
- ①ライフイベントとの両立、②セルフケア実践の増加、
 - ③コミュニケーション活性化、④高ストレス者数の減少
- を中心に各種取り組みを行っていきます。



※2022年度制定、まずは2025年に向けて取り組む

健康経営3か年計画（2025年度に向けて）

各種取り組みを通じて「イキイキ働く環境」「人材の定着」を目指します。



取り組みに係る指標：現状と目標

健康関連データ	2025年目標	2022年度実績	2021年度実績	2018年度実績
定期健康診断受診率	100.0%	96.4%	98.7%	96.7%
精密検査受診率	100.0%	43.0%	33.3%	32.0%
適正体重維持者率 ※BMIが18.5～25未満の者	68.0%	72.2%	66.3%	65.1%
喫煙率	12.0%	11.1%	13.0%	17.4%
睡眠により十分な休養が取れている人の割合	75.0%	63.0%	74.7%	67.4%
運動習慣比率	26.0%	22.2%	22.8%	25.6%
ワーク・ライフ・マネジメント関連データ	2025年目標	2022年度実績	2021年度実績	2018年度実績
残業時間（平均/月・社員平均）	22時間	21.4時間	22時間	24時間
有休取得率（平均/年間・社員平均）	80.0%	82.0%	72.1%	83.1%
メンタルヘルス関連データ	2025年目標	2022年度実績	2021年度実績	
ストレスチェック受検率	100.0%	76.6%	73.5%	
高ストレス者率	10.0%	10.4%	10.5%	

重点取り組み 1 : ライフイベントとの両立

・ 産休・育休

産前休業は6週（双子以上の場合は14週）、産後休業は8週、育児休業は子どもが最大2歳になるまで取得できます。
女性社員の育休取得率は100%

・ 男性の育休取得支援

多様な働き方の支援の観点から、男性の育休取得支援を行っています。

・ 時短勤務を中学入学まで認める

育児における時短勤務は、原則子どもが3歳になるまでが対象ですが、
条件を満たした場合には子どもが中学入学まで時短勤務をすることができます。

・ 介護と仕事の両立支援サービス“『安心介護 for biz』”の導入

要介護状態にある対象家族を見守りながら働けるよう、相談窓口開設などを行っています。

・ M3PSP（Patient Support Program）の導入

従業員とその家族がヘルスリテラシー向上、健康相談、治療選択をサポート。
女性の健康に関する悩み相談も、医師や看護師に直接相談ができる体制を整えています。
年間利用件数：223件

ライフイベントとの両立関連の投資額： 約1,700千円（2022年度）

重点取り組み 2 : セルフケア実践の増加

• 健康セミナーの実施

毎月1回、ヘルスリテラシー向上・運動・睡眠・禁煙・運動・メンタルヘルスなど全テーマを実施
平均参加率：34%（10回開催、のべ2,423人受講）／満足度：81%（平均）

• M3PSP（Patient Support Program）の導入

従業員とその家族のヘルスリテラシー向上、健康相談、治療選択をサポート。
年間利用件数：223

• 麻しんの抗体検査の補助・麻しんワクチン全額補助

感染症拡大防止の観点から、インフルエンザなどの季節性のものに加え、
近年世界で流行を見せている麻しんに対して、ワクチンを受けていない世代への補助を拡大しています。

• インフルエンザ予防接種費用補助

健康診断受診時にインフルエンザ予防接種を同時接種できる体制とし、費用を会社が補助しています。

• 禁煙チャレンジの実施

ワークパフォーマンスだけでなく、健康状態の改善に最も効果があると言われる禁煙活動を支援。
禁煙希望者を募り、禁煙外来費用を全額補助しています。

• がん検診補助

定期健康診断時のがん検診の補助

• 歯科検診補助

• ヘルスケアプラットフォームPepUpの利用促進

セルフケア関連の投資額： 約2,100千円（2022年度）

• 達成会の実施

チームやグループが月間目標を達成した際に、チームメンバーが主催する食事会費用を会社が補助しています。当社独自の取り組みとして10年以上続いているコミュニケーション施策です。

参加者累計：678名（2023年4月～6月実績）

• クラブ活動の支援

社内の情報流通活性化と、健康増進を目的としてクラブ活動に対し支援を行っています。

運動習慣強化として、2023年からは「ラジオ体操クラブ」や「さんぽ部」も開設・活動しています。

• “一緒にセブン”の実施

先輩社員が入社2年目までの社員を誘った際の飲み物代を会社が補助する仕組みがあります。

ちょっとした相談がしやすく、社内コミュニケーションの活性化に繋がっています。

コミュニケーション活性化関連の投資額： 約9,200千円（2022年度）

重点取り組み 4 : 高ストレス者数の減少

・ ストレスチェックの実施

全社員を対象としたストレスチェックを年1回実施しています。
事後には、組織分析結果に基づく職場改善を継続的に行っています。

・ 産業医による高ストレス者面談の実施

ストレスチェックで高ストレス判定を受けた対象者に加え、
自己申告者に対しても産業医によるケアを積極的に行っています。

・ マインドフルネス研修の実施 参加人数：210名

メンタルヘルスの向上に加え、集中力の向上などの効果が見込めるマインドフルネスの研修を実施しました。
合わせてランチタイムに瞑想などに集中できるよう、会議室を開放しています。

・ 外部EAP（従業員支援プログラム）と連携した復職プログラム

こころの不調などから休職した従業員に向け、安心して復帰できるよう、
復帰前から復帰後まで一貫してフォローを行う体制を整えています。

・ 相談窓口の充実：ヨリドコロ、親近感のある専属産業医

なんでも気軽に相談できる社内相談窓口の「ヨリドコロ」を設置しています。
専属産業医を配置し、同じ執務スペースで相談しやすい環境を作っています。
相談件数（累積）：159面談（2022年10月～2023年3月実績）

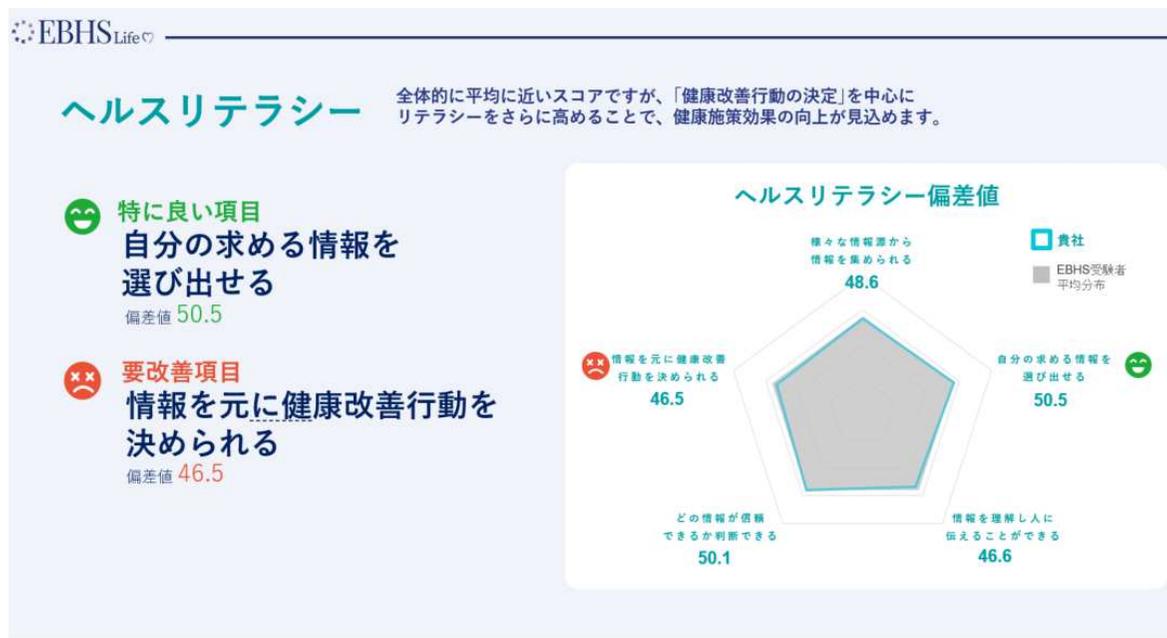
メンタルヘルス施策関連の投資額： 約7,400千円（2023年度見込）

健康経営施策としてダイジにしているその他指標

		2023年度実績	2022年度実績	2021年度実績
女性の健康課題に関する施策への参加状況				
	女性の健康課題の基本講座（2022年度開始）	—	112名	—
	入社時健康セミナー（2023年3月開始）	106名（※1）	13名	—
離職状況・平均勤続年数				
	離職率（社員平均）	—	13.8%	17.7%
	平均勤続年数（社員平均・年度末時点）	4年2か月	4年2か月	4年0か月

※1：2023年9月末時点の参加累計数

※2：2023年9月末時点



労働安全衛生に関する方針

エムスリーキャリアは
衛生管理規程を制定し、労働基準法等の労働関連法規遵守のみならず、
全従業員の実安全の確保、健康維持・増進にも取り組んでいます。

労働安全衛生に関するマネジメント体制

• 衛生委員会の実施

毎月産業医、保健師、衛生管理者が出席し、労働災害の件数や時間外労働など当社にとってリスクの高い項目を報告し、対策を協議しています。

• 産業医の職場巡視

職場巡視を行い、作業環境、危険防止、作業方法改善、衛生管理の観点で確認を行い、改善指導しています。

• 過重労働防止

残業45時間超過者の有無や45回超過回数を毎月労務チームから事業責任者にレポートし、過重労働者を防止するマネジメントを行っています。

• 労働安全衛生に関する研修

従業員向けのセルフケア研修や管理職向けの労働管理やラインケアマネジメントの研修を実施しています。

• 内部通報窓口の設置

コンプライアンス経営強化として、内部通報規程を整備し不正行為等の早期発見と是正する体制を整備しています。

• 小さなオフィス改善100

従業員がオフィスの危険箇所を発見したら即連絡できる窓口を設置し、年間100の改善を目指して活動しています。

労働環境改善の取り組み事例

- **作業環境について**
照度不足の場所が見られたため照明を改善しました。
- **危険防止について**
荷物等の落下危険箇所を確認し、整理整頓を実施しました。
- **作業方法改善について**
長時間座ったままの環境が腰痛を引き起こす可能性があったため昇降台を導入しました。
- **衛生管理について**
共有利用の給湯設備、冷蔵庫などを定期点検し、不衛生箇所を清掃しています。

労働災害

		2021年度	2022年度
休業災害発生件数	社員	0	0
	派遣労働者	0	0
労働災害発生件数	社員	1	0
	派遣労働者	1	4
合計		2	4