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～

2026年10月1日

M3 Career

健康経営宣言

M3 Career

何を目指すのか？

当社のミッションを実現するためには、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。
同時に、優秀な人材の確保と育成が不可欠です。

特に、キャリア事業では、専門性の高い人材が事業者と求職者をつなぐ役割を担っています。このような専門性は一朝一夕に身につくものではなく、当社のミッションに共感し、長く働くことで培われるものです。

そこで私たちは、社員一人ひとりが健康で長く働ける環境を整えることが、会社の重要な使命だと考えています。

また、事業を成長させ、より広く社会に貢献していくためには、魅力的な企業として人材を獲得し続ける必要があります。

健康経営への取り組みは、社員が心身ともに健康な状態で仕事に打ち込める環境を作り、結果的に社員の定着率向上や、採用競争力の強化につながります。

つまり、社員の健康を守ることが、当社の事業拡大と社会貢献の実現に直結するのです。

この考えに基づき、私たちは今後も、社員の健康維持・増進と意識向上を推進するための体制を整え、様々な施策を実行していきます。

参考：当社のミッション

**テクノロジーを創造的に活用し、
イキイキと働く医療従事者を1人でも増やし、
誰もが健康で活躍できる社会を実現する**

日本では人口1.2億人の医療を、約35万人の医師と約33万人の薬剤師が支えています。人材の不足と偏在は、医療現場の構造的な課題であり続けています。

私たちが掲げる「テクノロジーの創造的活用」とは、単なる効率化の道具にとどめず、新しい価値を生む使い方をすることです。

「エムスリーキャリアなら、どう使うか？」

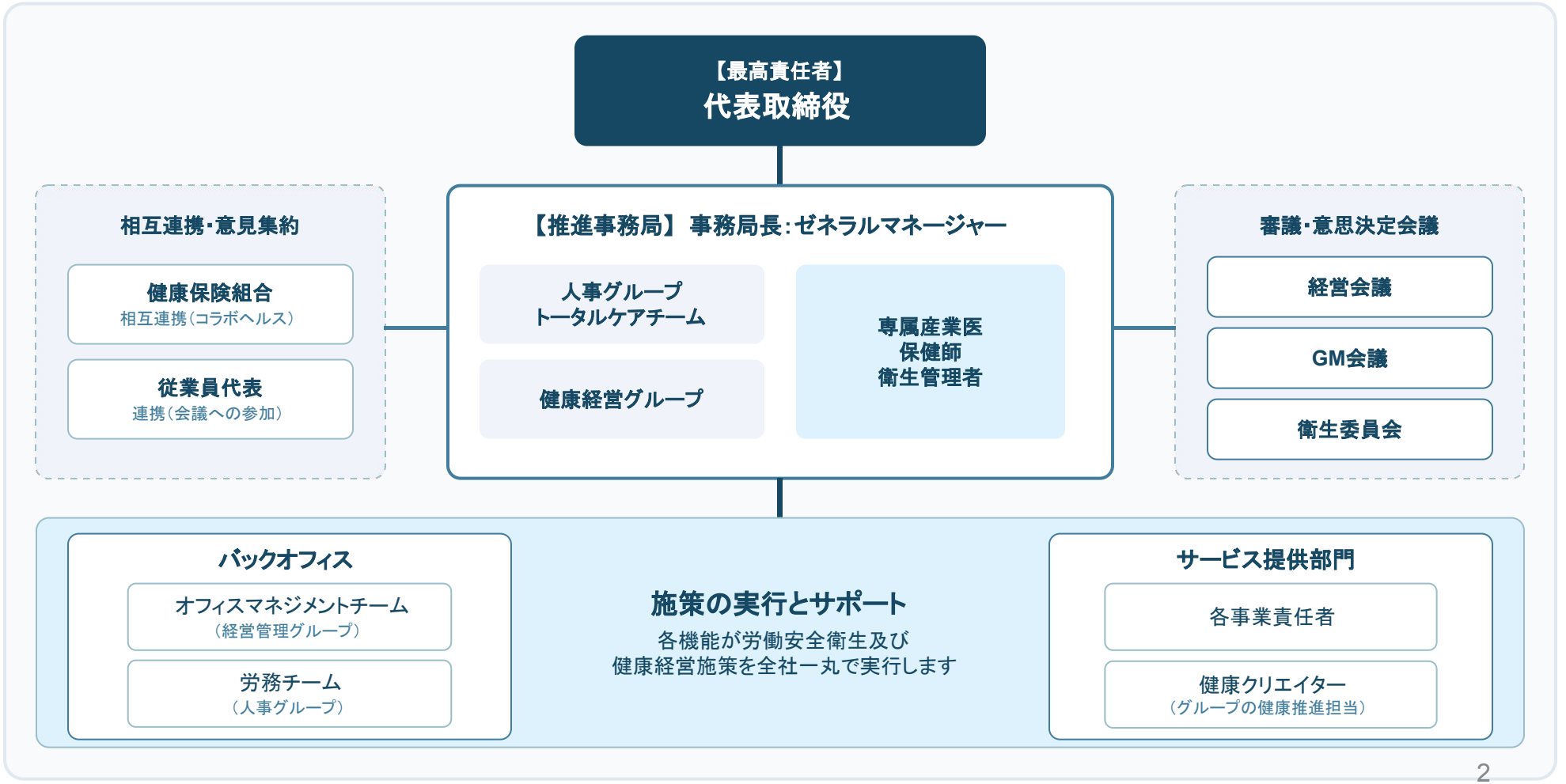
常にそう問い続け、医療機関の経営や働く人々の健康へと領域を広げ、100年先も必要な医療インフラを変革していきます。



代表取締役
沼倉 敏樹

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：ゼネラルマネージャー）を中心として動きます。当社の事業の知見を活かすため「健康経営グループ」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、健康クリエイターやバックオフィスの各チームなどが協力し全社一丸となって行います。



M3 Career

健康経営の取り組みの考え方

当社ならではの良さ（有休取得率の高さなど）を維持しつつ、独自の課題や状況に対応するため、
以下に掲げる**「4つの重点テーマ」**を軸として、直近5か年の具体的なアクションを推進します。

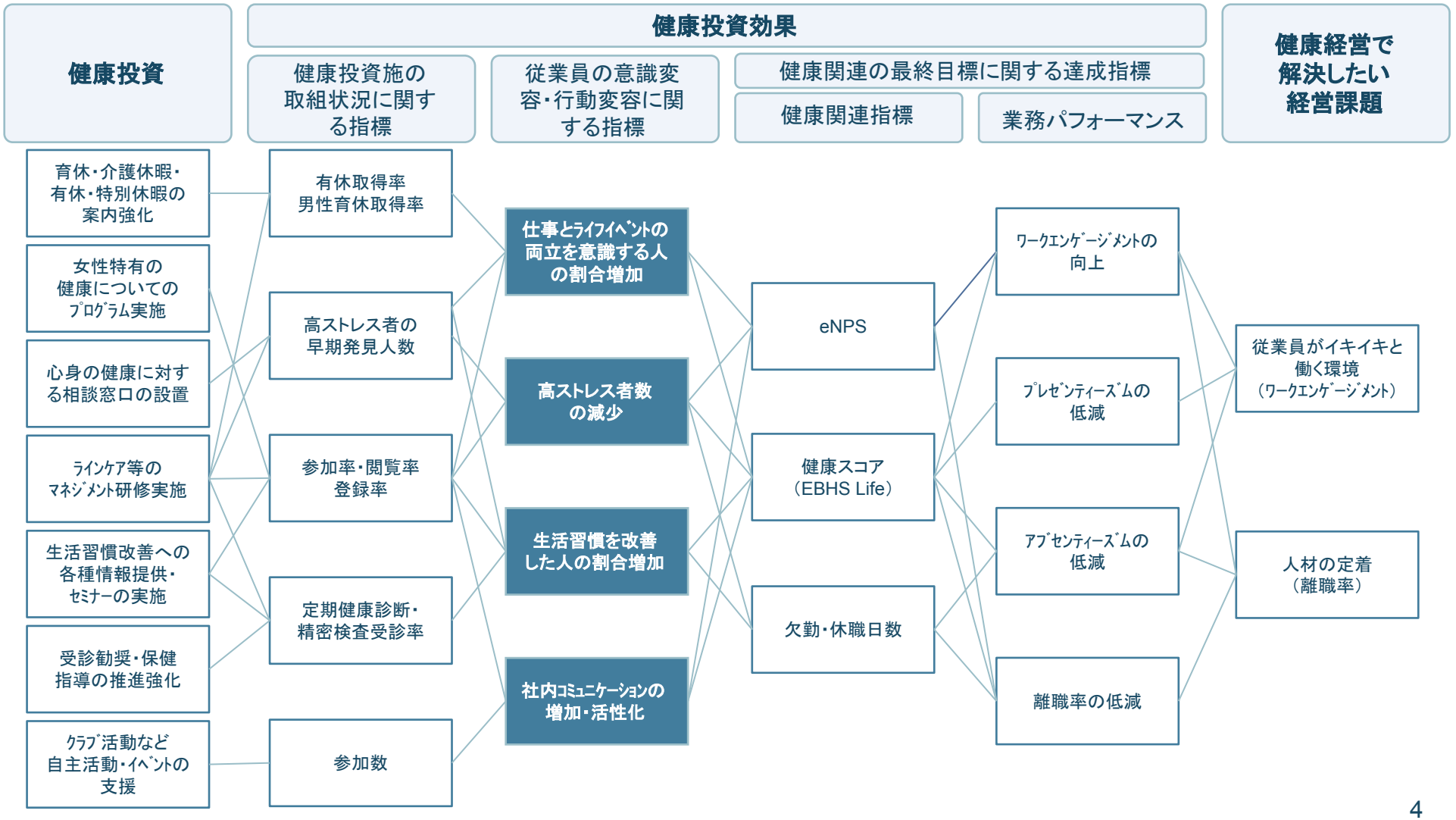
① ライフイベントとの両立 | **② セルフケア実践の増加** | **③ コミュニケーション活性化** | **④ 高ストレス者数の減少**

当社の「ならでは」の状況・背景	直近5か年で取り組むこと
●育休復帰率 95%以上 / 有休取得率 70%以上 夏休み・年末休暇が整備されており、計画的に休暇を取得しやすい良好な基盤があります。	**ライフイベントとの両立推進** 高い復帰率・取得率を維持し、さらなる両立支援のための体制・環境づくりを継続します。
●平均年齢 32歳、男女比 2:3 比較的平均年齢が若いため、健康リスクを低く見積もりがち。 また、女性および子育て世代が多い構成となっています。	**ライフイベントとの両立推進** **セルフケア実践による健康の維持・向上** 睡眠・運動・卒煙など、若年層からの予防アプローチおよび、女性の健康課題プログラムを導入していきます。
●組織の急拡大に伴うコミュニケーション課題 横のつながりが複雑化する傾向にあり、組織の急速な変化に対してより丁寧なケアと対話の場が必要です。	**コミュニケーションの活性化** **組織サーベイ等を活用した高ストレス者の減少** メンタル不調の予防措置として、マネジメント層へのラインケア研修や社内イベント支援を実行します。

※2026年度更新。中期ロードマップに基づき、2030年度ターゲットに向けて推進します 。

健康経営5か年計画（2030年度に向けて）

各種取り組みを通じて「イキイキと働く環境」「人材の定着」を目指します。



取り組みに関係する指標：現状と目標

健康関連データ	2030年度目標	2025年度実績	2024年度実績	2023年度実績
定期健康診断受診率	100.0%	100.0%	99.9%	99.7%
精密検査受診率	100.0%	61.2%	66.6%	59.3%
ハイリスク者への施策の参加状況（特定保健指導初回面談）	100.0%	53.3%	81.3%	91.3%
適正体重維持者率 ※BMIが18.5～25未満の者*	68.0%	60.9%	60.5%	61.9%
喫煙率*	11.0%	11.6%	12.4%	11.9%
睡眠により十分な休養が取れている人の割合 *	75.0%	60.9%	64.9%	54.2%
運動習慣比率*	30.0%	28.4%	24.5%	19.5%
ワーク・ライフ・マネジメント関連データ	**2030年度目標**	**2025年度実績**	**2024年度実績**	**2023年度実績**
残業時間（平均/月・社員平均）	22時間	21.4時間	20.8時間	22.9時間
有休取得率（平均/年間・社員平均）	80.0%	83.8%	74.8%	82.4%
メンタルヘルス関連データ	**2030年度目標**	**2025年度実績**	**2024年度実績**	**2023年度実績**
ストレスチェック受検率	100.0%	97.1%	93.4%	92.8%
高ストレス者率	10.0%	12.7%	11.4%	10.6%

*40歳以上のデータ

M3 Career

重点取り組み1：ライフイベントとの両立

産休・育休

◆ 産前・産後休業

産前休業は6週（多胎14週）、産後休業は8週取得可能です。

◆ 育児休業

最大2歳まで取得可能です。

◆ 取得実績

女性の育休取得率：**100%**

男性の育休取得支援

◆ 育児との両立をサポート

多様な働き方を支援する観点から、男性の育児休業取得を推進しています。

◆ 取得実績

男性の育休取得率：**94.4%**

時短勤務の延長

◆ 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。

介護支援サービスの導入

要介護状態にある対象家族を見守りながら働けるよう、
社内外の相談窓口を開設するなど、
介護と仕事の両立支援サービスを提供しています。

M3PSP（Patient Support Program）の導入

ヘルスリテラシー向上、健康相談、最適な治療選択をサポート。
医師や看護師に直接相談できる体制を整備しています。

年間利用件数：377件（医師・看護師への無料相談）

ライフイベントとの両立関連の投資額： 約6,300千円 （2025年度）

M3 Career

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

◆ 多彩なテーマの展開

毎月1回、ヘルスリテラシー向上・運動・睡眠・禁煙・メンタルヘルス等多彩なテーマについて、医師・心理士等によるセミナーを実施しています。

◆ 2025年度 実績・満足度

- 11回開催、のべ**4,124人**受講
- 満足・とても満足：**84%**

M3PSPの導入

◆ 治療・ヘルスケア支援

従業員とその家族を対象に、ヘルスリテラシー向上や健康相談、最適な治療選択を徹底サポートします。

◆ 利用実績

- 年間利用件数：**377** 件

予防接種・検査の補助

◆ 感染症拡大の防止

インフルエンザなどの季節性感染症対策に加え、グローバルな流行を見せる麻しん対策を強化しています。

◆ 対象の拡大

- ワクチン未接種世代への抗体検査および接種補助を大幅に拡大。

がん検診補助

定期健康診断時のがん検診費用を補助し、早期発見を支援します。

歯科検診補助

予防歯科の観点から、定期的な歯科検診の受診を推奨・補助します。

セルフケア関連の投資額： 約6,200千円 (2025年度)

M3 Career

重点取り組み3:コミュニケーション活性化

達成会の実施

◆制度の概要

チームやグループが月間目標を達成した際に、主催する食事会費用を会社が補助しています。

10年以上続いている独自の施策です。

◆参加実績

- 累計参加者数：
  3,005名
  （2025年度実績）

クラブ活動の支援

◆支援の目的

社内の情報流通活性化と健康増進を目的として、クラブ活動に対する費用支援を積極的に行っています。

◆新たな取り組み

- **Well-Beingクラブの開設**
  発足当初は運動習慣強化のサポートとして始まった活動ですが、2025年からは健康をより意識した多様な活動をサポートしています。

“一緒にセブン”の実施

◆制度の概要

先輩社員が入社2年目までの後輩社員を誘った際の飲み物代を会社が補助する、ユニークなコミュニケーション支援制度です。

◆期待される効果

- **相談しやすい環境の醸成**
  ちょっとした相談が気軽にできる関係性を築き、社内連携の活性化に繋げています。

コミュニケーション活性化関連の投資額：約16,000千円（2025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

◆ 年1回の実施

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。

◆ 職場改善

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

◆ 対象者へのケア

ストレスチェックで高ストレス判定を受けた対象者をサポートしています。

◆ 積極的な面談

高ストレスには満たない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。

相談窓口の充実

◆ ヨリドコロ

なんでも気軽に相談できる社内相談窓口「ヨリドコロ」を設置しています。

◆ 身近な環境

専属産業医を配置し、社員と同じ執務スペースで勤務することで、相談しやすい環境を整えています。

外部連携復職プログラム

安心して復帰できるよう医療機関と連携し、休職～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。

マインドフルネス研修の実施

定期的な研修実施のほか、ランチタイムに瞑想等に取り組めるよう、会議室を開放しています。

メンタルヘルス施策関連の投資額：約7,200千円（2025年度）

その他の指標

健康経営施策としてダイジにしているその他指標

カテゴリー	指標項目	2025年度実績	2024年度実績	2023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）	**421名**	379名	404名
	入社時健康セミナー（2023年3月開始）	**245名**	229名	217名
離職状況・平均勤続年数	離職率（社員平均）	**16.0%**	11.7%	10.4%
	平均勤続年数（社員平均・年度末時点）	**4年4か月**	4年1か月	3年6か月
ヘルスリテラシー （偏差値_EBHS Lifeレポート）	様々な情報源から情報を集められる	**56.2**	57.1	52.0
	自分の求める情報を選び出せる	**56.0**	55.2	51.9
	情報を理解し人に伝えることができる	**57.7**	54.4	51.4
	どの情報が信頼できるか判断できる	**58.1**	53.6	49.7
	情報をもとに健康改善行動を決められる	**57.1**	52.5	49.0

労働安全衛生について1

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、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を図る体制を整備しています。

オフィス見守り隊

従業員がオフィスの危険箇所を発見したら即連絡・対応できる窓口を設置し活動をしています。

M3 Career

労働安全衛生について2

労働環境改善の取り組み事例（ 2022年度以降）

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

区分	対象	2023年度	2024年度	2025年度
休業災害発生件数	社員	0	0	0
	派遣労働者	0	0	1
労働災害発生件数	社員	4	3	4
	派遣労働者	2	4	2
合計		6	7	7