

健康経営の取り組み施策と、従業員の健康等に関するデータ

疾病の早期発見のために、健康診断およびがん検診の受診を徹底しています

1. 定期健康診断の実施 ～受診率向上に向けたサポート

- 未受診者に対して個別に受診勧奨

- 定期健康診断受診率は100%となっている



対象者：全従業員

2. がん検診の実施 ～厚生労働省指針を超える手厚い検診制度。がん検診の重要性の啓発も

- がん検診費用及び受診に伴う交通費は健康保険組合と会社で負担
- 業務時間内に受診可能となるよう制度を整備
- 未予約者に対して個別に予約勧奨
- 全従業員に対してがん検診の重要性を学ぶための e-learning を実施

- 厚生労働省指針を超える手厚い制度*で、がん検診を実施している
- 胃がん、肺がん、大腸がんの検診受診率は9割を超えている

胃がん・肺がん・大腸がん検診受診率 (%)

	2016	2017	2018	2019	2020(年)
胃がん検診	96.1	95.3	97.8	93.2	90.9
肺がん検診	98.0	96.9	98.4	98.3	97.6
大腸がん検診	96.1	95.3	97.8	94.6	94.3

対象者：全従業員

*35歳以上の従業員に1年に1回実施（厚生労働省指針では胃がん検診は2年に1回の検診が推奨）

3. ウーマンズヘルス（乳がん・子宮頸がん検診の実施）～女性特有疾病の予防啓発、手厚い検診

- がん検診費用及び受診に伴う交通費は健康保険組合と会社で負担
- 業務時間内に受診可能となるよう制度を整備
- 未予約者に対して個別に予約勧奨
- 乳がん啓発のためのオンラインセミナーを実施

- 厚生労働省指針を超える手厚い制度*で、がん検診を実施している
- 乳がん、子宮頸がん検診率は、引き続き高い水準にある

乳がん・子宮がん検診受診率 (%)

	2016	2017	2018	2019	2020(年)
乳がん検診	88.1	88.1	89.2	91.1	90.4
子宮がん検診 (35歳以上)	80.0	77.2	77.7	80.2	78.2
子宮がん検診 (35歳未満)	83.4	81.6	79.6	74.3	74.4

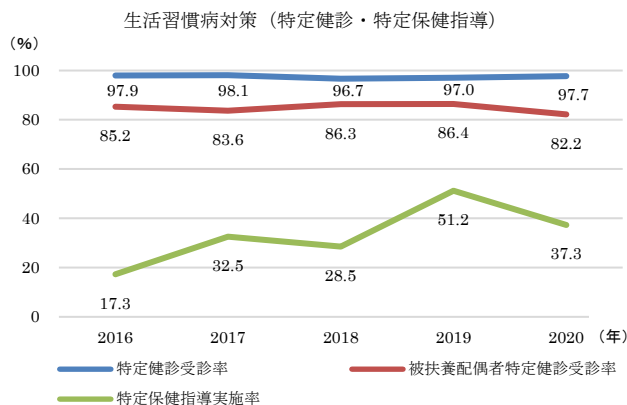
対象者：全従業員

*乳がん検診は30歳以上女性従業員に年に1回実施（上記は35歳以上受診率）
子宮頸がん検診は35歳以上女性従業員に年に1回、35歳未満女性従業員に2年に1回実施（厚生労働省指針では乳がん・子宮頸がん検診は2年に1回実施推奨）

4. 生活習慣病対策～特定健診および特定保健指導の実施

- 案内冊子を自宅送付することによる被扶養者も含めた健診受診の意識づけを実施
- 特定健診を法定健診と一体化して実施
- 未受診者に対して個別に受診勧奨

- 特定健診受診率は100%に近い水準を維持している



特定健診受診率 対象者：40歳以上従業員

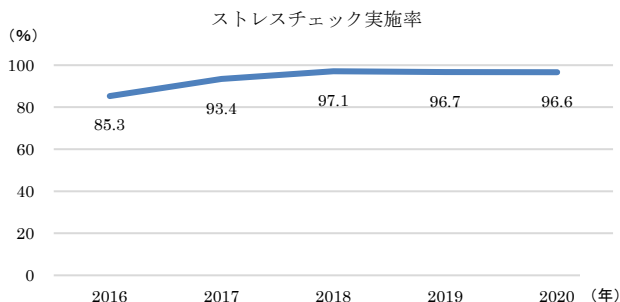
被扶養配偶者特定健診受診率 対象者：35歳以上の被扶養配偶者

特定保健指導実施率 対象者：積極的支援及び動機付け支援を要する者

5. メンタルヘルスストレスチェック実施率 ～e-learningによるストレスチェック制度の理解促進

- メンタルヘルスに関する e-learning を全従業員に実施
- ストレスチェック未受検者に対して個別に受診勧奨
- 組織分析結果（受検者10名以上の場合）を各所属のライン長にフィードバック、職場環境改善に活用

- ストレスチェック実施率は9割を超えている



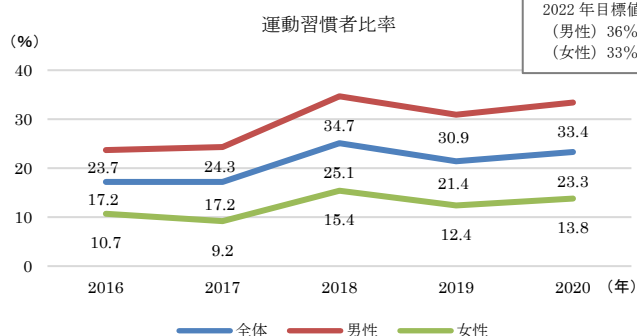
対象者：全従業員

重点テーマを掲げて、従業員の健康増進に取り組んでいます

6. 運動習慣の向上 ～従業員を巻き込んだ活動を通じた運動の習慣化

- 健康状態の見える化のため、希望する役職員全員にリストバンド型の活動計端末を配布
- 全役職員が参加できるウォーキングキャンペーンを実施（2017年より毎年開催・全役職員の6割以上が参加）
- 割安な法人価格でスポーツクラブを利用可能
- 運動習慣の向上のためのオンラインセミナーなどによる情報発信を実施

- 従業員の自発的な取り組みも増え、運動が習慣化する従業員が増加傾向にある



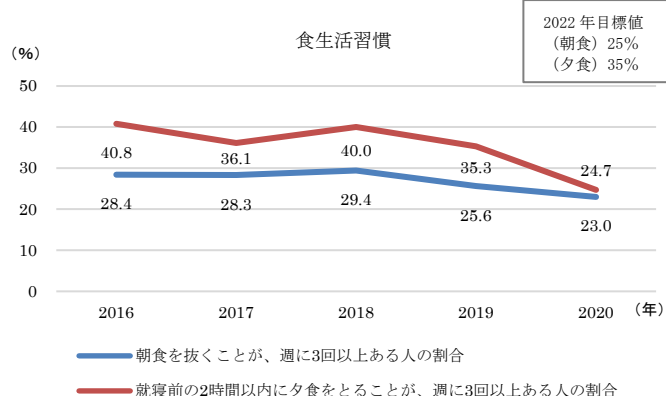
対象者：全従業員

*30分以上の運動を週2回以上実施し、1年以上継続している人の割合

7. 食生活の改善 ～オンラインセミナーなどでの情報発信を実施

- 食生活の改善のため、オンラインセミナーなどによる情報発信を実施

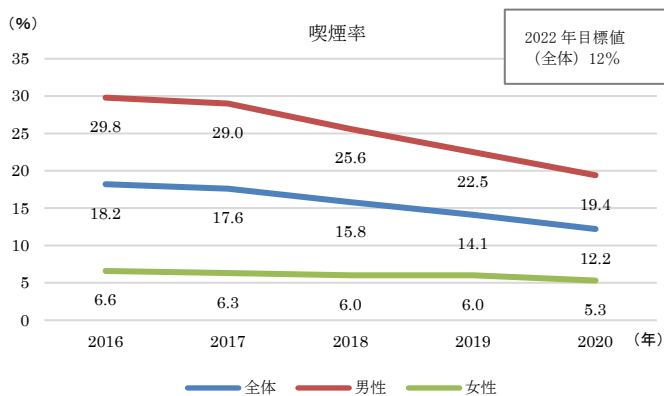
- 朝食を抜く・就寝前に夕食をとる比率とも減少傾向にある



8. 禁煙の推進～就業時間中終日禁煙等の取り組みを実施

- 2019年4月に東京都医師会、日本対がん協会及び民間企業20社とともに「禁煙推進企業コンソーシアム」を設立、活動に参画
- 禁煙に関するe-learningを実施
- 「Aflac Smoke-Free Program」として、全営業日、就業時間中は終日禁煙とする「ビジネス禁煙365」のほか、以下の取り組みを推進
- オフィス内全面禁煙を実施
- 受動喫煙対策（宴席や営業車の禁煙）を実施
- 卒煙サポートプログラムを提供
- 禁煙外来費用等の費用を補助

- 各種禁煙施策効果により、喫煙率は低下傾向にある



9. 適正体重の維持～適正体重維持者率は約7割

- 適正体重維持者*は7割を維持している

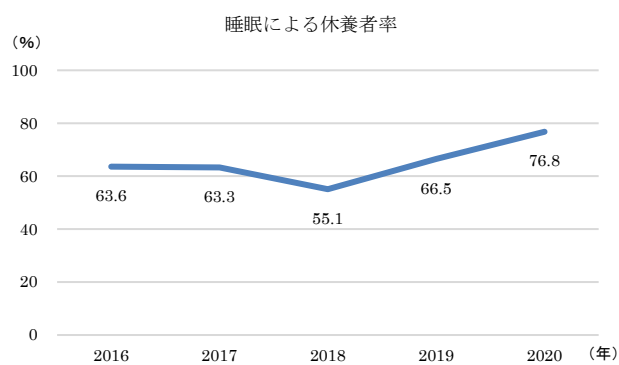


*BMIが18.5以上～25未満

10. 睡眠の改善～睡眠の健康への影響を啓発、睡眠状態の見える化

- 睡眠状態の見える化のため、希望する役職員全員にリストバンド型の活動計端末を配布
- 睡眠改善のためのオンラインセミナーの実施や睡眠アプリを提供

- 睡眠により休養が十分に取れている人は、増加傾向にある



対象者：全従業員

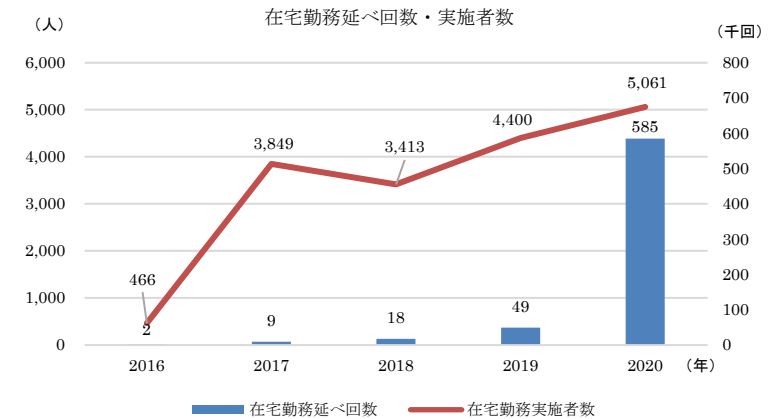
*睡眠で休養が十分にとれている人の割合

「アフラック Work SMART」で社内の活性化に取り組んでいます

1 1. 時間や場所にとらわれない働き方の推進

- すべての従業員を対象にシフト勤務（10種類）やフレックスタイム制度などの柔軟な勤務制度、時間単位年休を導入
- すべての従業員を対象に在宅勤務制度を導入
- サテライトオフィスやコワーキングスペースを首都圏や大阪の主要拠点に設置
- 都市部にある部署の業務を地方の社員がリモートで行うリモートキャリア制度を導入

- 従前から時間や場所にとらわれない働き方を推進していたため、新型コロナウイルス感染症の影響による急激な環境変化に対しても迅速に対応、常時半数以上の従業員が在宅で業務ができる体制にスムーズに移行したことから、在宅勤務延べ日数は大幅に増加
- その後も高い在宅勤務実施率により、安定的な業務運営を実現

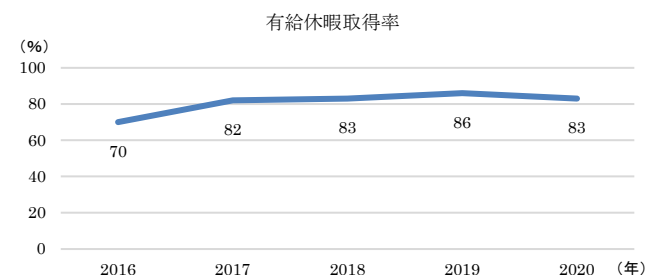
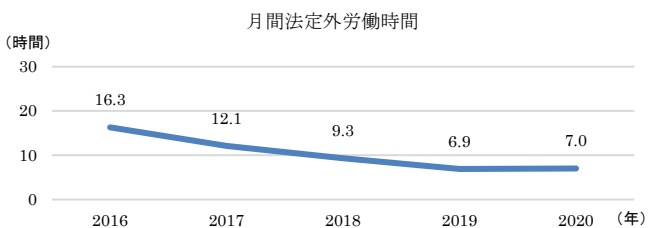
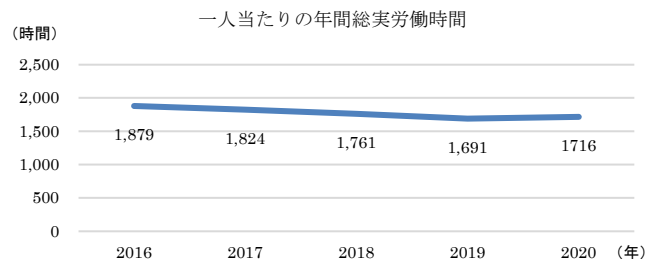


対象者：全従業員

1 2. ワークライフマネジメントの実践～生産性の向上とライフの充実

- 所定外労働時間、年次有給休暇取得（対象：管理職・一般社員）の目標を設定し、その達成状況を役員及び管理職の評価に反映
- 仕事の進め方の基本指針として「Work SMART5原則」を定め、時間外労働の削減の観点に留まらず、仕事の進め方を抜本的に見直し
- 各組織に「Work SMART 推進責任者・推進担当者」を配置し、職場でのディスカッションを実施
- ニューノーマルにおける働き方への取り組みを組織単位で策定し、全社へ公開

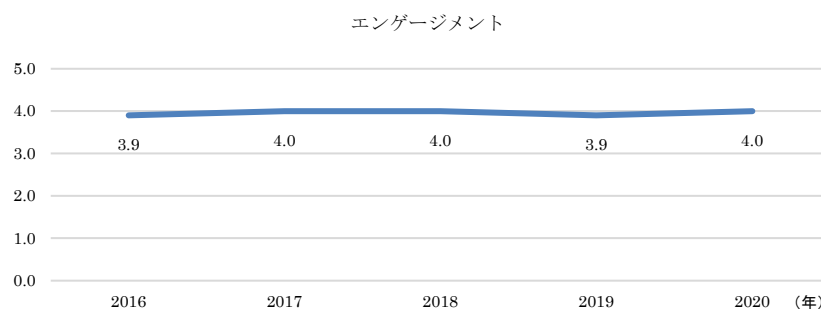
- 「アフラック Work SMART」の取り組みにより、年間総実労働時間および月間法定外労働時間は減少傾向にある
- 休暇取得勧奨もあり有給休暇取得率は8割以上を維持している



(3グラフとも) 対象者：正社員

13. 生産性向上～社員のエンゲージメントが高まり、業績を支えている

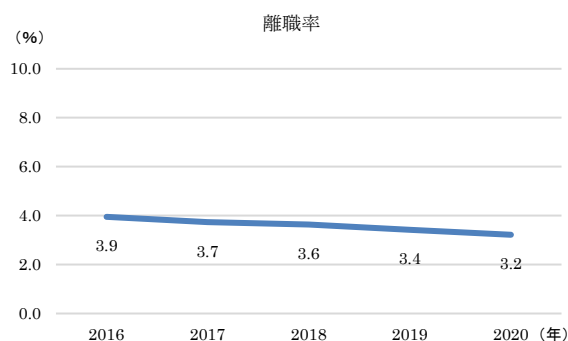
- 社員意識調査を毎年実施し、社員のエンゲージメントを測定している



*「当社で、長く働き続けていきたい」「当社は、社員一人ひとりを大切にしている会社だと思う」の回答平均

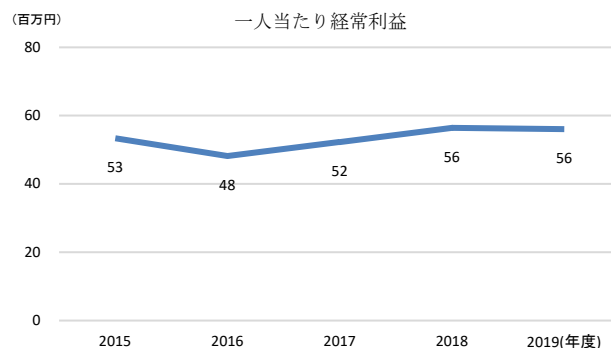
対象者：正社員

- 離職者率は減少傾向にあり社員の定着率が高まっている



対象者：正社員

- 一人当たり経常利益は安定推移している



*ディスクロージャー誌に掲載している経常利益と従業員数より算出

【参考】従業員の健康等に関するデータ

項目	2016	2017	2018	2019	2020(年度)
社員数* ¹	4,407	4,555	4,704	4,681	4,697
新卒採用人数	202	199	228	88	60
労働災害発生件数、発生度数等(件数)	16	27	31	19	11
一人当たり医療費(円)* ²	209,123	206,677	204,877	211,336	197,890
一人当たり保健事業費(円)* ²	34,200	34,779	36,253	38,255	36,289

*¹ 正社員を対象

*² アフラック健康保険組合の全加入事業所を対象