

健康投資	
健康診断制度拡充	- 健康診断オプション費用負担 - 要精密検査後の費用全額負担 - 被保険者/被扶養者の健康診断費用負担
健康にかかわる制度	- メンタルヘルス相談窓口の設置 - コーチング相談窓口の設置 - 各種カウンセリングの相談窓口の設置 - 受動喫煙防止のための禁煙手当実施 - 健康リテラシー研修 - 運動施策の補助 - がんまも〜る任意加入 - インフルエンザ予防接種の半額負担
働き方の改革	- 法定基準以上の年次有給休暇付与 - 長時間労働対策 - 育児休暇の推進 - パパ育休の推進 - 各種サーベイ実施 - HR適性検査の実施による不適正配置の減少
ウェルビーイング	- 社内交流の補助 - 懇親会補助の拡充 - サンクスカードの実施 - プレコンセプションケア（妊娠前ケア）の推進 - 昇進時親孝行手当 - 介護による相談室の開設

健康投資効果		
健康投資施策の取組み状況に関する指数	従業員の意識変容・行動変容に関する指標	健康関連の最終的な目標指標
- 定期健康診断率100% - 特定保健指導受診率の向上 - 婦人科健診受診率の向上 - ストレスチェック受験率の向上 - 禁煙率の向上 - 全社員勉強会の参加者数向上 - 健康に関する動画の視聴数向上 - 育児と介護の相談回数向上 - がんまも〜るへの加入率向上 - サンクスカード送付枚数向上 - サークル、クラブ活動の実施率向上 - 部門懇親会の参加率向上 - 夢の共有サシのみ実施数向上 - PHRの普及率向上	- 生活習慣病予防 肥満者の減少 ①健診受診率100% ②特定保健指導実施率100% ③喫煙率3% ④適性体重維持者率65% - 健康意識の高い社員の割合向上 - ワークライフバランスを向上 - 職場環境改善 - 離職率低下 - 心理的安全性の向上 - 上司部下の関係向上 - 職場外でのコミュニケーション向上 - 結婚・出産お祝い授与率向上 - 介護離職の低下	- アブセンティーズム（病欠の低減） - プレゼンティーズム（疾病就業）の低減 - ワークエンゲージメント（仕事の熱意、没頭、活力）の向上
健康経営の浸透状況	方針実現のための体制・環境	サポート、組織的支援（POS）WSC等
経営者からの発信 - 経営計画発表会での社長からの今年度、健康経営の取組み発信 - 対外的な健康経営に関する発信 →7月介護のPR →8月全社員勉強会の女性健康取組PR →健康経営のPR 明文化 - 経営計画書に健康経営に関する方針の記載 - 健康経営取組状況の社内ポスターを掲示 - 安全衛生状況の全社員への月次発信	- 健康経営担当（総務部・キャリアチーム）の設定 →取締役会へ情報提供 - 保健師設定 →保険指導や、面談の受付 - 外部専門カウンセラーの窓口設置 - 産業機械健康保険組合からのフィードバック - 健康経営アドバイザーの設置 - 衛生管理者の設置 - キャリアコンサルタント資格取得者による面談実施 - HR適性検査の活用	- HR適性検査の分析を行い上司・部下の相關関係の分析と組織としての人材配置の適正数値を用いて人事配置をする - 就業時間内に健康診断へ行っってよいというルール - 家族（2親等）への予防接種や健康診断を扶養外の人も対象 - サーベイ受診案内・未受診者への声掛け（総務から全社員あてにの告知） - 禁煙手当の支給 - 全社員勉強会にて、健康意識に関する取り組み - 健康に関する動画の視聴と確認テストの実施 - 月次のサンクスカード送付枚数の設定
組織風土の醸成		

目標年：2028年5月まで	
KGI	健康経営目標
- 離職率を5%以下に抑える（現状8.4%→△3.4pt改善） - プレゼンティーズム比率を80%以上に引き上げる（現状75.8%→+4.2%） - ワークエンゲージメントスコアを70以上に改善する（現状63→+7点） - プレコンセプションケアの概念の認知度(30%→80%) - 介護における制度の認知度(30%→80%) - 適正体重維持者率を70%以上に引き上げる（現状63.2%→+6.8%） - 女性の健康関連施策に対する満足度を80%以上とする（新設指標） - 退職後の復職定着率を100%以上とする（現状50%→+50%） - ビジネスパートナーの健康経営の取組社数向上	- 心理的安全性が担保された安心して働ける職場環境の実現 - 個々の従業員の心身の健康保持 - 増進による持続的な働きがいの確保 - 従業員一人ひとりのパフォーマンスの最大化を通じた組織力の強化 - 人材の定着と採用力の向上を見据えた魅力ある職場づくりの推進 - ビジネスパートナーを含めた健康経営の推進

健康経営の推進方針
武蔵野の強みは、社員が主体的に行動し、全体最適を考える「組織力」です。 この組織力をさらに高めるため、社員の心身の健康を「経営の土台」と捉えます。 誰もが安心して働ける環境を整え、健康意識を定着させることで、最高のパフォーマンスを発揮し、お客様や社会とのより良い関係性を築き、「幸せな社会の共創」に貢献します。

経営方針
私たちは、基本理念である「お客様第一主義」「グループの成長と安定」「全員の物と心の向上」を経営の三本柱とし、従業員ひとりひとりの心身の健康が重要と捉え、心身共に健康で生きがいや幸福を実感（Well-being）できるよう従業員が安心して働くことのできる環境を提供する。さらに健康づくりの積極的な推進を目指す。

従業員の経営課題
- 働きがいがある職場としてエンゲージメントの低減による退職増を防止したい - メンタルヘルスや生活習慣病等のリスクから本来の仕事の能力を発揮できない社員を低減したい 20代、30代増による外食を利用する従業員が多く生活習慣病等のリスクが高い - 事業特性上、平日お客様と夜に会食する社員が多く生活習慣病等のリスクが高い - 女性の管理職増加に女性の健康に関する理解の浸透 20代、30代増が多く各世代間との20代30代とのギャップが多くコミュニケーションにミスマッチによるプレゼンティーズムによる低減が可能か - 各自のキャリアプラン作成による退職に関する事 - メンタルヘルス者への適切な対応をし職場復帰率を向上したい - 自社だけでなくお客様、取引先（以下ビジネスパートナー）に対し健康課題による取引の損失

