

連

載

健康経営トップラナー企業の取り組み

昨今、健康経営を経営戦略として積極的に取り組み企業が増えてきました。経済産業省などが健康経営を進める企業を顕彰する「健康経営優良法人認定制度」の中小規模法人部門は今年度 19,796 法人が認定を受けました。そのうち上位 500 に認定された埼玉県の【ブライト 500】の企業の取り組み事例を連載でご紹介していきます。

キャリア & ライフサポーターズ株式会社 代表取締役社長 ^{ささお} 笹尾 ^{よしこ} 佳子

リクルートから東京電力に転職。関連会社で 20 億円の赤字を抱えていた介護会社を 2 年で V 字回復。中堅ゼネコンで人事役員を経験した後、健康経営コンサルタントの会社を立ち上げる。(法政大学評議員、中小企業診断士、健康経営エキスパートアドバイザー、介護福祉士、キャリアコンサルタント)



第
7
回

ひとりひとりの社員が「いきいきと輝く魅力ある職場」をつくることで生産性を上げていく

エムケイ・コンサルティングは保険総合代理店、保険のコンサルティング業務を行っています。春日部市出身の三輪社長は、今までの金融業界経験を活かし、生まれ育った故郷で腰を据えて末長く多くの方々のお役に立ちたいという強い想いで会社を設立し、今年で 23 年目を迎えています。健康経営は、2019 年より取り組みを始め、2020 年から健康経営優良法人認定、2021 年から 5 年連続ブライト 500 に認定されました。また、「かすかべ SDGs パートナース」、「埼玉県 SDGs パートナース」に登録。お客様の「真の安心」のため、人手不足で採用に困っているお客様を支援するため、「健康経営導入サポートサービス」を無料で提供しています。

健康経営を始めた背景

会社設立当初から業容を拡大するために採用活動を開始しましたが、なかなか良い人材が採用できないことや社員ひとりひとりがいきいきと活躍するまでに至らないことを経営課題と感じていました。それらを克服してい

くためにはまずは当社と関わる人々にとって魅力ある会社（組織）を作らなければいけないと思い、会社の理念である「一人でも多くの人へ『真の安心』を得ていただくことにより、幸せな人生を歩んでいただきたい、末長い企業の繁栄をサポートしたい」という想いをもとに、従業員が心身ともに健康で、働きやすい職場をつくっていく必要があると考え健康経営の取り組みを始めました。また健康経営優良法人認定取得後には、埼玉県と春日部市の SDGs パートナース登録企業として、自社の健康経営の取り組み実績を踏まえ地域の企業向けに「健康経営導入サポートサービス」を開始しました。

取り組み事例とその成果

以前から定期健康診断は全員受診していましたが、それ以外の健康に関する取り組みはしていなかったもので、健康に関する投資を少しずつ実施することになりました。

例えば、健康診断後の 2 次検査は就業認定、費用補助を実施し、対象者に対しては、担当者が予約の管理をし、必ず受診するよう促進しています。健康診断後は、「健活分析レポート」（健康年齢、生活習慣病の可能性が分かるようになっている）が配布され、それをもとに半年に 1 回、従業員一人一人がスモールチェンジ目標を作成し、取り組むとともにその進捗状況を担当者が確認しています。例えば、毎日ラジオ体操を実施する、ラーメンの汁を全部飲まない、エレベーターではなく、階段を使う等です。その結果、半年で 6 キロ減量ができた事例もあるそうです。

Company Profile

エムケイ・コンサルティング株式会社

■住所：埼玉県春日部市柏壁東

■設立：2003 年

■代表者名：三輪 真久

■従業員数：24 名（内パート 4 名）

■売上：2 億 1,131 万円（2024 年度）

前期比 19.4% up

■事業内容：保険総合代理店及びコンサルティング業務

<https://mk-con.com/>



三輪 社長



家族を交えてのBBQ

また、家族も利用できるオンラインの診療システムや24時間の健康相談ダイヤルの導入、がんリスク検査のキットを優待価格で提供しています。食事改善施策としては50円程度の安価で野菜ジュース、豆乳を販売しています。コミュニケーション施策としては、年1回の家族を交えてのBBQやオフィス内での卓球大会等を実施しています。月1回の会議で社員同士がほめあう「グッドジョブ」発表の機会も取り入れているそうです。

現在の健康課題としては、上記施策を実行しているものの、メタボ対象者および予備軍が減少することなく、年々増加しているため、さらなる施策として「お腹ソムリエ」を実施しました。「お腹ソムリエ」とはエコーでお腹の状況を複数回測定し、「皮下脂肪、内臓脂肪、腹筋筋肉量」の3項目について見える化し、専門家からの具体的なアドバイスがされます。結果、数値の改善もみられ、社員にも好評だそうです。

また、ストレスチェックは、実施したものの少人数の会社ゆえ、対策が打ちづらいため、「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」を年2回提出することに変更しました。担当者が内容を確認のうえ、気になる方は社長に報告し、フォローしてもらう仕組みになっているとのことです。社長も目標面談以外に年2回社員の悩みを聞く、1on1面談を実施しているそうです。

今後は、より活力のある職場にすることで、収益力をあげ、結果として従業員の給料水準を上げるとともに、福利厚生をよくし、よいサイクルを作っていきたいとのことです。そのためには、社員に働きがいをもって心身ともに万全の体調でいきいきと働いてもらうことが重要であると考え、特に生産性指標を重要視し取り組んでいきたいとのことです。具体的数値として現在のプレゼ



顧客向けの
「がんセミナー」

ンティーズム[※]21%から日本の平均値より低い10%を目標に健康経営を推進していきたいとのことです。

取材を終えて

設立以来、心身の疾患で離職や休職がなく、同業他社と比べて離職率がとても低い状態ではありますが、業容拡大をしていく過程で、より採用力があり、社員ひとりひとりがいきいきと働く魅力ある組織作りをしたいという目的で健康経営に取り組んでいます。

健康経営投資は、できる範囲で徐々に実施し、社員が会社の健康経営推進を実感できることを意識され企画し、きめ細かく管理されていることが素晴らしいと感じました。例えば、「健康診断の分析結果を各人に配布した上で半年に1回小さい目標を掲げさせその結果を確認する」「年2回労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリストを提出させ、気になる方は社長が個別に面談し、確認をする」です。

心身ともに健康であることが前提のマネジメント体制を整備され、より風通しの良い職場にし、働きがいを感じ、生産性を向上させていくという健康経営推進の第2ステージ段階に入られていると感じます。また、現在、SDGsパートナーズとして、健康経営導入に関して支援されておりますが、今後は、自社の組織を変革された実績をもとに、顧客の組織変革のために情報提供を続けていきたいと思いました。

※心身の不調を抱えながらも出勤し、生産性が低下している状態