連載

健康経営トップラン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む企業が増えてきました。経済産業省などが健康経営を推進する企業を顕彰する「健康経営優良法人認定制度」では、中小規模法人部門で 2025 年度は 23,085 法人が認定を受けています。そのうち上位 500 法人のみが【ブライト 500】として認定されます。今回は、東京都が実施している健康企業宣言制度の【銀の認定*】を受けた後、2 年目でブライト 500 に認定され、同時に組織風土改革も推進された戦略的な取り組みをご紹介します。

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

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14回 「健康経営が組織を変える～エグゼックが実現した“自律的で風通しのよい職場”への変革～」

■健康経営を始めた背景

エグゼックは、学校行事の写真販売プラットフォーム「フォトストア」や、自社開発 AI を搭載した卒業アルバム制作支援システムなど、写真館・撮影業者向けの IT サービスを提供している会社です。「自分たちで考える IT サービスで世の中の困りごとを解決したい」という創業の思いを大切にしながら、まじめで堅実な 20～30 代の社員を中心に事業を着実に拡大してきました。

現在は創業 25 周年を見据え、新たな事業領域への挑戦や将来的なグローバル展開を視野に入れています。そのためには、事業の成長を支える組織風土の変革が不可欠であり、社員一人ひとりが主体的に行動し、会社の成長や業務改善について積極的に意見を交わす「自律的で風通しのよい組織」をつくることが重要なテーマとなっていました。

これまでも行動指針の見直しや管理職研修など、組織づくりの取り組みを進めていましたが、短期間で組織風土を大きく変えるには限界がありました。そこで同社は、社員の心身の健康を軸にした「健康経営」を推進することで、コミュニケーションの活性化や心理的安全性の向上を図り、組織変革を一気に進めることを決断しました。健康を起点にした組織づくりは、同社にとって戦略的な選択だったといえます。

Company Profile



古田社長

■社名：株式会社エグゼック
■住所：東京都港区
■設立：2006 年 5 月
■代表者名：古田貴也
■従業員数：社員 46 名
■事業内容：フォトストア（写真専用のインターネット販売システム）の開発・運営、フォトハンズ（写真納品クラウド）の開発・運営
■売上：21 億円（2025 年度）
https://i-exec.jp/recruit/kenko-keiei.html

■取り組み事例とその成果

●2023 年の課題認識

2023 年当時、若手中心の会社であるにもかかわらず体調不良による遅刻・早退・休暇が目立ち、健康診断では 36％が要再検査という結果でした。しかし再検査受診率は低く、運動習慣がない社員も多い状況でした。こうした課題を踏まえ、会社は健康診断後のフォローアップ体制の整備と、従業員の健康意識向上を全社的に進めることを決めました。

●2024 年度の取り組み

2024 年には、従業員主体の健康推進チーム「E-Healthy」を立ち上げ、アンケートによる実態把握を行いながら、会社の実情に即した健康経営の企画・運営・効果測定を開始しました。健康セミナーやメンタルヘルス研修、管理職向けヘルスリテラシー教育を実施し、組織全体で健康への理解を深めました。食・運動を軸にしたイベントや、社内コミュニケーションを促す仕掛けも積極的に展開しました。Slack での「健康ごはんだいすき」チャンネルの開設にて社員の朝食の投稿リレー、毎日勤務時間



月１回の交流会「Pizza Day」



「体力測定チャレンジ！」

中の３分間ストレッチ、ウォーキングイベント、新オフィスの運動ルーム設置など、楽しみながら健康を意識できる環境づくりを進めました。また、メンタルヘルスや女性の悩みに対応する相談窓口、社員プロフィールシートの掲載、月１回の交流会「Pizza Day」ではテーマを決めて語り合う場を設けるなど、心理的安全性を高める取り組みも同時に進めました。社員同士が気軽に話し合える雰囲気づくりが、組織の活性化につながりました。

●2025 年度の取り組み

2025 年には産業医との契約を開始し、巡回・面談体制を整備しました。アンケートの継続実施や健康目標設定、女性の健康に関するＥラーニングなど、より個別性に配慮した支援へと進化しました。食・運動イベントの継続、ストレスチェック、ウェルビーイング手当（年間１万円までの各自健康対策に対する会社補助）、外部コンサルタントによる社員全員キャリア支援面談、従業員同士が感謝を伝え合うサンクス投稿など、心身の健康とキャリアを支える制度も充実させました。社員が自分の健康とキャリアを主体的に考える機会が増えたことは、組織の自律性向上にもつながっています。

●成果

こうした取り組みの結果、要再検査者率は 36％から 15.7％へ改善し、再検査受診率は 41.7％から 100％へと大きく向上しました。心理的安全性は 3.79（前年度 3.54）、ワークエンゲージメントは 3.71（前年度 3.38）と上昇し、社長も「社員同士の会話が増え、風通しが格段によくなった」と実感しています。

特に月１回の交流会「Pizza Day」や毎日の３分間ストレッチ、チーム対抗で前屈の記録に挑戦する「体力測定チャレンジ！」はゲーム感覚できる運動イベントで、社員からの支持も高い施策です。これらは会社の雰囲気づくりに大きく寄与し、仕事や会社について積極的に発信する社員が増えました。若手の中から将来会社を牽引する人材が育ち始めていることも、健康経営が組織変革の起点となったことを示しています。

■ 取材を終えて

堅実な経営を続けてきた企業が成長路線へ舵を切る際には、戦略の巧拙だけでなく、それを推進する従業員の意識変容や組織風土の変革が不可欠です。エグゼックは、ミッションである「IT で世の中の困りごとを解決する」を実現するために、健康経営を通じて従業員の QOL を高め、社員一人ひとりが能力を十分に発揮できる環境づくりを進めてきました。特筆すべきは、過度な投資や負担をかけることなく、従業員が主体的に参加できる施策を次々と打ち出し、変化の流れを生み出した点です。健康アンケートの「あなたの会社の経営者は社員の健康づくりに熱心だ」という項目が 3.95（前年度 3.78）へ上昇していることからも、社長の積極的なコミュニケーションと、社員の声を取り入れた施策づくりが確かな成果を生んでいることがうかがえます。

さらに、若手社員の中から将来を期待される人材が育ち始めていることは、同社にとって大きな財産です。わずか２年間という短期間であっても、【組織は変わることができる】エグゼックの取り組みは、その事実を力強く示す好事例だと感じます。

＊「銀の認定」は、健康保険組合連合会東京連合会が実施する健康企業宣言制度において、企業が健康経営に関する取り組みを行い、基準をクリアした場合に付与される認定で、東京都内の健康保険組合に加入する企業が対象となります。