

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2025年19,796法人が認定を受けました。また、今年度より上位500社に認定される【ブライト500】に加え、上位501位から1500位までの企業を【ネクストブライト1000】の冠が付与されるようになりました。今回は健康経営開始後、初年度で【ネクストブライト1000】(4213社中600～650位)に認定され、短期間で自律型組織へ変革されたパナソニック関東設備株式会社の事例をご紹介します。

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

5
回

健康経営は自律型組織への変革の起爆材となる

健康経営を始めた背景

健康経営を推進することで、従業員のパフォーマンスが向上し、企業価値が向上するということや採用や定着率向上には非常に効果的だということはお聞きしていましたが、それよりも経営者として、働いている社員が健康で幸せになり、社員の満足度が高くなければ顧客満足にもつながらないと考えていました。そのためには社員ひとりひとりを大切に、社員を成長させていかなければ企業の成長は実現できません。

社員のモチベーションをあげるためには、業績を上げ、処遇をあげるだけでなく、見落としがちだった社員の健康に着目することで、会社は自分たちのことを大事にしているという思いが伝わるのがとても大事だと

感じています。特に事業の急成長により業務量が多くなり、ストレスを感じている社員が多くなったことや社員同士のコミュニケーション量が減ってきたこと、受け身体質の人財が増えてきたことを経営課題と感じ、健康経営を推進することで社員のエンゲージメントを向上させ、自律的に行動する社員を増やしていきたいと考えました。

健康経営プロジェクトを発足し、経営課題や健康課題の分析から始めたところ、健康診断受診率は100%ですが、健康診断の有所見率は7割弱と高いにもかかわらず、2次検診対象者に対するフォローが実施されていないことがわかりました。まずは、2次検診の受診勧奨を徹底的に実施することやヘルスリテラシーを向上させるための健康eラーニングの受講を義務づけました。「私の健康宣言」を募集し、多くの方の健康目標が社内ポータルに掲載されることで健康意識の醸成を図りました。結果、2次検診の受診率は73.1%まで一気に向上させることができました。

また、運動習慣率¹が26.6%と低下傾向であったので、年2回実施する【ウォークラリー】(1カ月の歩数を記録し、社員間で競うイベント)を積極的に周知することで、直近では9割の社員が参加するようになったそうです。さらには、喫煙率も32.8%と高いために、オフィスの禁煙タイムを設定し、禁煙サポート策として禁煙宣言者には禁煙補助剤を支給しました。コミュニケーション施策としてパナソニックグループで活用されているデ

Company Profile

パナソニック関東設備株式会社

■住所：〒371-0844 群馬県前橋市
古市町1丁目50番14号

■設立：1968年8月22日

■資本金：9,000万円

■従業員数：約134名

■売上：73.9億円(2024年度) 前年比7.8%増

■営業利益率：8.1%(2024年度) 前年差4.8%増

■事業内容：環境エネルギー事業
コールドチェーン関連事業

<https://panasonic.co.jp/hvac/pkfe/attempt.html>



代社長



毎朝のラジオ体操

デジタルサンクスカード「ホメプラス」の活用を開始、お互いに感謝の気持ちを伝え合うことで、社員エンゲージメントの向上を図りました。

■ 風通しのよい職場にするために管理職以上に ピープルマネジメント研修を実施し、 1on1 面談を義務付けることで組織変革を図る

管理職に対しては、部下のモチベーションを向上させるためのピープルマネジメント研修を実施しました。部下の話聴き、部下を理解するために定期的にコミュニケーションを実施することの重要性を伝え、研修後、1on1 面談を義務付けました。面談はほぼ全組織で実施されました。

人事部門より2次検診の積極的な受診勧奨をされ、自身の健康に対するフォローを直接受けることで会社の想いや変化を感じ、さらには健康イベントを通して、部署間でのコミュニケーションも増え始めました。その段階で、【ホメプラス】の推進や【1on1 面談】の施策を重ね合わせることで一気にコミュニケーションが促進されたそうです。結果、健康経営開始後、わずか1年間で高ストレス者率は2.4ポイント減少、ストレスチェックの



ZEB Ready 認証を取得した新社屋

健康総合リスク（職場の支援）は101点→96点に減少、プレゼンティーズム²は31.6%→27.7%、ワークエンゲージメント³は3.39点→3.54点、心理的安全性⁴は3.50点→3.64点（2024年度比較）と短期間で顕著な組織風土の変化があらわれました。社員の方からは、風通しのよい職場になりつつあるとの声が聞こえるようになったとのことです。

2年目は、1年目でやり残した数々の施策実現にチャレンジしています。1つ目はサークル活動規程を新設、社員主導によるゲームサークルやゴルフサークルの活動が開始されました。2つ目はインフルエンザワクチン接種に対する金銭補助を実施。3つ目は現在トライアル中となりますが、朝食欠食対策や栄養バランスの改善を目的とした食事サポートの提供を実施しています。

■ 取材を終えて

健康経営プロジェクトのメンバーひとりひとりが、健康経営を推進することで会社をもっとよくしたい、会社をもっと成長させたいという思いが強く、健康保険組合の健康スコアリングデータや健康アンケートによる現状分析を踏まえ、健康課題に対して愚直に施策を展開することで短期間で成果をあげられたことが素晴らしいと感じています。また、同時に管理職への意識改革、育成を強化されたことも大きな要因になっています。

代社長は、例えば、インフルエンザワクチン接種の補助は些細なことだが、会社が自分たちのことを大切に思っていることを実感させ、会社に対するロイヤリティや仕事へのモチベーションが高まっていることを感じており、業績にもよい影響を与えているとのこと。

現在、プロジェクトメンバーは【ネクストブライト1000】に恥じない取り組みをし続けようという掛け声のもと、会社が女性活躍推進を強化する中で、女性の健康を支援しようと女性全員にインタビューを実施し、その内容をもとに女性の健康セミナーの企画も進行中です。まさに、健康経営は経営戦略であり、自律型組織に変革する起爆剤になることを感じました。

¹ 1日30分以上の軽く汗をかく運動を週2回、1年以上実施

² SPQ 東大一項目版の平均値を100から引いた数値

³ ユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度超短縮版3項目平均値

⁴ 「私は自分の意見を気兼ねなく自由にいうことができる」(5段階)