

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【ブライツ 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

6

女性が大半を占める会社だからこそ、働きやすい職場づくりをすることで採用力と生産性向上を図る

タスク情報技術研究所は、情報 (Information)、技術 (technology)、研究 (research) を主柱として、保健衛生関連事業に関する情報処理を行っている会社です。

健康経営の取り組みは比較的早く 2016 年に健康宣言を実施しました。しかし、その後、メンタルヘルス不調の方が増加したことを経営課題ととらえ、2022 年から積極的に職場環境の改善を推進することで、2023 年健康経営優良法人、2024 年から 2 年連続ブライツ 500 に認定されました。特にブライツ 500 の認定を受けることで採用に関して顕著な効果が表れ、ハローワークから年間 50 名程度の方の応募が来るようになったそうです。

健康経営を始めた背景

システム開発及びデータ加工の仕事は、コンピュータ作業が中心の単調な仕事のためか従業員の労働意欲が上がりにくく、あまり活気のある職場ではなかったとのことでした。松本社長は、生活の半分を過ごす職場の環境をより良いものしたい、女性の従業員も多いことから、

女性が働きやすい職場環境を整え、入社するのが楽しい、笑顔あふれる職場にしたいとの思いで健康経営を開始しました。当初は健康経営宣言を実施するだけだったのですが、メンタル不調の方が数名出たことで、業務に影響がでる可能性が高くなったことを重要な経営課題ととらえ、組織変革に積極的に取り組みを始めたとのことでした。

取組事例とその成果

健康経営委員会を設立し、各部署から健康経営委員を選出し、社長を交え月 1 回会議を実施しています。健康経営委員が主体となり、様々な施策を企画立案・推進していますが、特に仕事と家庭の両立をしている女性が多いため、働きやすい環境づくりに注力しました。まずは、残業削減の取り組みを実施。定時退社日 (ノー残業デー) を週 2 日設定し、業務終了時刻に歌劇「ルスランとリュドミラ」序曲 (ミハイル・グリンカ作曲) を流し、早い帰宅を促しています。また、誕生日休暇や家族の記念日のファミリー休暇、社員の家族の疾病等による通院・治療のためのメディカルサポート休暇を付与しています。

さらには、リラックスタイムの設定として午前中・午後それぞれ 5 分間の休憩をとるように勧めています。午後には別途 3 分半のストレッチタイムを設け、クライスラーの「愛の喜び」に合わせストレッチや柔軟体操を各自実施しているそうです。

また、従業員の健康づくり推進として、定期健康診断受診率 100% はもちろんのこと、健康診断項目も拡充しており、定期健康診断だけでなく、がん検診や酸化ストレ

Company Profile

有限会社タスク情報技術研究所

■住所：熊谷市石原 1173

■設立：1989 年 設立

■代表者名：松本利也

■従業員数：32 名 (内パート 5 名)

■売上：3 億円 (2024 年度) 前期比 9.1% up

■事業内容：システム開発・事務処理及び

コールセンター代行

<https://www.task-ittr.co.jp/>



松本社長

ス度・抗酸化力まで無料で受診できます。その他、健康に配慮した宅配型社食を導入し、健康グッズ(万歩計等)の配布もしています。毎月第3木曜日には当該施設周辺のゴミ拾いや草刈りを実施していますが、部署を超えたコミュニケーション促進になっているそうです。



ストレッチタイム

取り組みとして特徴的なのは、If-Then plans (イフ・ゼン・プランズ) の実施です。これは、健康行動を『始める』『続ける』『戻りを予防する』ためにはスモールチャレンジの行動ほど遂行の達成度が高く、自己効力感の増加を導き、さらなる行動を生じやすいことを利用し、健康づくりのための目標と実現するための毎日できる無理のない活動計画を立て、提出してもらっています。また、気になる方に関しては保健師との面談を設定し、行動の後押しを行っているとのことでした。経営課題であるメンタルヘルス強化の取り組みとしては、ストレスチェックの実施、メンタルヘルス相談窓口の設定、高ストレス者と産業医・保健師の面談体制の整備を行いました。

これらの取り組みの結果、残業時間は月 18.3 時間 → 1.1 時間 (2021 年度 → 2024 年度)、2 次検診受診率は 33.3% → 83.3% (2022 年度 → 2024 年度)、喫煙者率は 13.3% → 3.2%、高ストレス者率は 6.2p 減少 (2021 年度 → 2024 年度) と大幅な改善がみられています。松本社長は健康経営委員会を通じて、社員が何を考えているかがわかるようになったことや職場の雰囲気も少しずつ明るくなったことに変化の手ごたえを感じているようです。

特に採用の応募に関して、以前はハローワークに求人票をだしても全く応募がありませんでしたが、ブライ



ゴミ拾い

500 に認定されてから年間 50 名程度の応募がくるようになり、良い人材が採用できるようになったことです。また、以前は育休を取得した場合、ほとんどの方がそのまま退職されていたのが、現在はほぼ 100%の方が復職されるようになったとのこと。

取材を終えて

明るく笑顔で、仕事も楽しんでやる風土をつくりたいという強い思いのもと、女性が大半を占める職場であるので、女性が仕事と家庭を両立しやすいよう、健康経営委員の意見を取り入れながら働きやすい職場づくりを重点的に進めています。業務終了時やストレッチタイムの音楽も松本社長の趣味ではありますが、さりげない工夫が凝らされています。

特に、If-Then plans (イフ・ゼン・プランズ) で毎日できる無理のない活動計画を立てさせ、保健師によるフォローをされていることは素晴らしいと感じました。これらの取り組みの結果、全く反応がなかったハローワークの応募者が増加し、良い人材が採用できるようになったことや、売り上げが増加しても、DX化や働き方への意識改革の結果、残業が急激に削減していることは、健康経営推進が従業員の就業意欲をあげ、主体的な行動に結びつき、企業の生産性を向上させるという良い循環になっていると思います。

一方で、高ストレス者率は減少しているものの、仕事と家庭を両立している女性はストレスを抱えやすく、まだまだ削減していかなければいけない状況だと感じます。より風通しのよい職場づくりや個別のきめ細かいフォローを実施していただき、よい取組事例として展開していただきたいと感じました。



if-then-plans