



プロジェクト

「健康わくわくマイレージ」を中心とした健康増進施策

受賞者

SCSK株式会社

所在地 〒135-8110 東京都江東区豊洲3-2-20 豊洲フロント 電話 03-5166-2500
 URL <http://www.scsk.jp/> E-mail lifesupport@scsk.jp

取組・事業実施目的

「健康経営の推進」について

SCSKは「夢ある未来を、共に創る」を経営理念とし、これを実現する約束の一つに「人を大切にします」を掲げ、「働きやすい、やりがいのある会社」を目指して様々な取り組みを進めています。全ての取り組みの大前提を「社員の健康」に置いています。社員が心身の健康を保つことで、一人ひとりが持てる能力を最高に発揮し、お客様の喜びと感動に繋がるサービスが提供できるものと考え、これを「健康経営の理念」として就業規則にも謳っています。

今後、労働力人口の減少に伴い、シニア世代の働き手としての重要性が一層高まることから、長く健康であり続けることが活躍の大前提となります。その為、若い世代を含め、出来るだけ早くから健康リテラシーと健康的な生活習慣を身につけることが、社員一人ひとりの将来の健康に繋がり、健康寿命を延伸し、更には企業競争力を高めることにも寄与するとの考えから、全社員を対象とした健康増進活動に取り組んでいます。

2010年より禁煙サポートやウォーキングキャンペーンをスタートし、2013年からは心身ともに健康的な職場環境を実現するための働き方改革運動「スマートワーク・チャレンジ」を開始しました。IT業界で当然視されてきた長時間残業を改め、年次有給休暇を100%取得することを目標とした取り組みで、2014年には平均残業18時間/月、年次有給休暇取得率97%まで改善しました。

一方で、2014年の「健康に関するアンケート」では、適切な健康リテラシーを必ずしも身につけていない事、健康的な生活習慣が実践できていないことが浮き彫りになり、社員の健康を担保する為には更なる働き掛けが必要と認識しました。

そこで、次のステップとして、社員が長く健康的に働けるように、健康リテラシーを高め、健康増進に良い行動習慣の定着化と、生活習慣病に密接な健康診断項目の結果の改善を目指した施策を開始しました。

取組・事業の概要と特徴

長期を見据えた総合的健康増進施策

2015年4月より、長期を見据えた総合的健康増進施策「健康わくわくマイレージ(以下、わくわくマイル)」を開始しました。この取り組みは、健康に良い行動習慣の定着と、健康診断結果の改善により生活習慣病を予防し、60歳以降も健康的に働き続けられる健康基盤を作ることを目的としています。

具体的には、健康に資する5つの行動習慣の日々の実践度と、毎年の定期健康診断結果に応じてマイルを付与し、年間を通して貯まったマイル数でインセンティブ(特別ボーナス)を支給することで、社員一人ひとりの行動改善と健康意識の向上を促すものです。また、インセンティブは個人単位だけでなく、組織単位の取り組み状況に応じても支給されます。

わくわくマイルを推進する為の仕掛けとして、3つのポイントがあります。1点目は、組織ぐるみの活動推進です。組織の取り組み状況を可視化し、毎月の役員会で報告しています。また、取り組み状況の良い組織へのインセンティブ支給など、組織マネジメントのレベルでも健康意識を高める仕組みを取り入れ、組織ぐるみの活動を進めています。2点

目は、健康リテラシーの向上です。「健康増進」の動機付けには、正しい知識と十分な理解が必要です。そこで、全部課長を対象に集合研修で健康リテラシー研修を実施し、それ以外の全社員には、eラーニングを実施しました。3点目は、社員の心に訴える、という取り組みです。経営トップからの社員及び家族への直接メッセージや就業規則への反映、社内報での特集など、多様なアプローチで健康の重要性を訴え続けています。

「わくわくマイル」の2015年度の実績は、7,240名(全社員の99%)が参加し、この内46%の社員が基準以上のマイルを獲得し、インセンティブを受給しました。また、毎年全社員に実施する「健康に関するアンケート」においても、「わくわくマイル」で設定した行動習慣5項目全てで実践している社員が増加し、更に、健康に対して高く意識を持つ社員が前年の19%から55%へと大きく増加しました。そして、2016年度には、行動習慣5項目の実践率が更に向上し、確実に良い行動習慣が定着してきたと評価しています。

健康寿命をのばすポイント

健康を「個人の課題」に止めず「組織(会社)の課題」まで引き上げ、社員の健康に対する意識と行動の変革を図る

「健康」については、「個人の課題」であり、会社は就業に影響が出なければ深くは関与しないのが一般的です。しかしながら、社員が健康を損なうことは、会社にとって事業遂行上の大きなリスクです。社員の健康増進に取り組まないということは、見方を変えると、事業運営上の大きなリスクを抱えながら手を打たない状態とも言えます。特に、「健康増進」は、将来顕在化するリスク低減の取り組みであり、現在の課題でない為後回しになりがちです。また、正しい知識と十分な理解が伴わないと、行動を変える動機付けとなり得ません。

そこで、健康を「個人の課題」に止めず「組織(会社)の課題」まで引き上げて、会社が組織として、正面から総合的に取り組む事で、社員の健康に対する意識と行動の変革を図りました。正しい知識のインプット、現状理解の機会、良き行動習慣の実践・改善を継続・定着させる為の様々な仕掛けをタイムリーに企画・実行することで、社員全体の健康意識の向上と行動習慣の改善に繋げることができました。

今回の成果は、社員の健康増進と会社の持続的発展への大きな一歩であると共に、日本全体の「健康寿命の延伸」への手掛かりにも成り得るものと考えております。

