

## ウェルネス・コミュニケーションズ(株)

【伊藤忠連合健康保険組合】

「健康経営」と「働き方改革」による生産性向上をテーマに  
運動習慣定着のための取り組みを進める

健康企業宣言を通じて、健康経営の先進的な事例をご紹介するこのページ。今回は、伊藤忠連合健康保険組合加入のウェルネス・コミュニケーションズ株式会社の取り組みをご紹介します。

### 事業所のアウトライン

## ウェルネス・コミュニケーションズ(株)



ウェルネス・コミュニケーションズ  
Wellness Communications

本社所在地：東京都港区

業種：健診・人間ドック予約手配および精算代行業業、  
インターネット健康管理支援システムASP事業等

社員数：109名

※2019年4月1日現在



本社

### お話をうかがった方々



社長を責任者とした

健康経営推進チームのメンバー

代表取締役社長 松田泰秀さん

経営管理部 濟田裕介さん

ヘルスケアIT事業部 林早苗さん

ヘルスケアIT事業部 河村敏広さん

法人事業部 沼田哲宙さん

データソリューション事業部 庵森有香子さん

データソリューション事業部 中谷紀子さん

中央左が松田社長、同右が濟田さん、  
左端が林さん、右端が河村さん

ウェルネス・コミュニケーションズ(株)では、企業各社の人事部や健康保険組合などを顧客として、社員およびその家族の健康管理・健康支援をサポートする事業を展開しています。具体的には健康診断の案内から予約手配、結果データの一元化、精算業務までを代行する「ネットワーク健診サービス」や、従業員の健康診断結果を中心としたヘルスケア関係のデータを一元管理し、従業員の健康管理のお手伝いする「ヘルスサポートシステム」など、ヘルスケアITの領域を中心としたサービスを提供しています。

社員は、常駐の派遣社員を含めて109名。同社では2015年度以降、定期健診の見直しや働き方改革などに積極的に取り組んでおり、2018年7月には健康企業宣言「銀の認定」を獲得し、さらに今年2月には経済産業省の健康経営優良法人（中小企業部門）に認定されました。今回は、松田泰秀社長を中心に健康管理施策の充実・推進を進めた健康経営推進チームの皆さんにお話をうかがいました。

## 健康経営の推進に至る経緯 仕事柄、健康経営に関するリテラシーは 高くスムーズに導入

まずは健康経営に取り組んだ動機や経緯、その思いをお聞かせください。

**松田**：事業内容からすれば我々は、「健康経営をやっている当たり前の会社」です。それだけに、以前はともすれば「当たり前のことを当たり前にやっぺいこう」という部分がなきにしもあらずでした。それが事業を拡大し、会社としてさまざまな展開を図るなかで、「従業員の健康づくりを我々の『不変の経営戦略』とすることで我々自身が元気であれば、お客様である企業とその社員・家族を元気にできる」という考えに至りま

した。ちょうど2016年度初頭、会社の新計画を策定する段階でした。そして2017年7月に「健康経営宣言」を行い、そのための取り組みを実行することを打ち出しました。

### 「健康経営宣言」(2017年7月3日)

当社は、創業以来、「コミュニケーションを通じて、毎日の元気を。」という経営理念の下、あらゆる組織や地域、異なる世代や性別の人たちとのコミュニケーションを通じて、便利で、ユニークで、継続してもらえるウェルネス・サービスを創造し、「企業と人を元気にする」ことに取り組んでまいりました。

そして、当社は、これらの取り組みを支える「当社の社員やその家族を元気にする」ことを、当社のビジョンを実現し社会に貢献し続けるための不変の経営戦略とします。

社内の反応は、いかがでしたでしょうか。

**松田**：社内には健康経営のアドバイザーとしてお客様を支援している者もいますし、健康経営に関するリテラシーは浸透して「うちは健康経営宣言をいつするんだ」というプレッシャーを感じている状態でしたから、健康経営宣言は歓迎されたと思います。ただし、お客様の先進事例を多く見ている分、「どの部分に自分たちらしさを出して健康経営をやっていくか」を考える難しさはありました。

## 職場の健康づくりの具体的内容 「週1日・1時間早い退社」を 可能にした制度で運動習慣の定着を図る

社内でもどのように健康づくりを進めていかれたか、具体的な取り組みをお聞かせください。

**松田**：いざ健康経営を推進すると決め、評価の指標に

### 16時半退社による運動促進(概要)

#### 取組背景

弊社では「働き方改革・生産性向上」の一環として、2017年度より残業時間削減(16年度比30%削減)に取り組み、「19時以降の残業禁止」や「最低週一日の定時退社日の設定」などを徹底し残業ありきの働き方の見直しを図っています。

一方、社内外の健康経営の気運の高まりを受け社内健康経営施策の実践を検討するにあたり、社内における健康課題を抽出したところ、東京・大阪オフィスに共通する課題として、運動習慣がつかないことが挙げられました。

そこで、本来勤務に当てられる時間の一部を利用し、運動機会を創出することで、働き方改革における残業時間削減と、健康課題である運動習慣の定着化を同時達成できるよう週1回16時半退社し、早期退社時間を運動にあてることを許可する制度を策定・実施しています。

#### 目的

- 運動機会の創出及び習慣化による、健診結果・健康度の改善、病気・介護の予防
- 定期的な運動習慣によるメンタルヘルスの改善・ストレス耐性の強化
- 制度利用を目的とした業務効率化や生産性向上

#### 取組内容

- 週1回16時半退社し、早期退社時間を運動にあてることを許可

#### 取組要領

項目	説明
適用範囲	正社員、契約社員対象
利用可能回数	週1回
運動の種別	ガイドライン策定
制度利用期間	3カ月サイクル

#### 実施運動例

ジムトレーニング、ランニング、ウォーキング、水泳、トランポリン、ヨガ、ゴルフ、ダンス、ウェイトトレーニング等

ついて洗い直していくと、できていないこと・十分でない点も少なからずあり（笑）、最初はその改善が中心でした。そうした基盤づくりが一段落し、次に目を向けたのが、社内であげられていた健康課題のうち、「なかなか運動習慣がつかない」です。

解決策としては健康経営推進チームより、「週1日、定時より1時間早い16時半の退社を認め、その時間を健康づくりに当ててもらおう」という案が出され、約半年のトライアル期間の後、制度化しました。

企業にとって、「健康経営」と「働き方改革を含めた生産性向上」は2大課題です。1時間早く帰るためなら社員は自分の仕事の効率を見直すだろうし、結果として組織全体でも効率化が進み、生産性は向上するはずだとの期待がありました。逆に、効率化が進まない限り本格導入は難しいとも考えていたのです。

運動の効果は、多くのことが言われています。社内のコミュニケーション活性化の期待や、食事や休養の質も高まることで活力も向上するのではとの期待もありました。

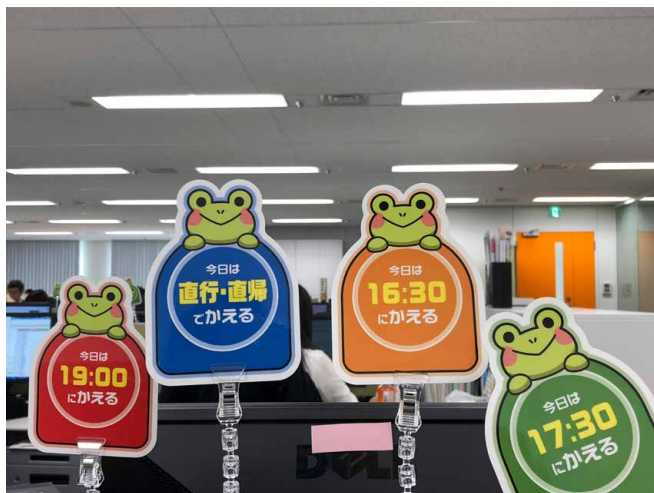
1時間早く帰る具体的な仕組みは、まず「こういう目標のもとに、こういう運動します」という「宣言」を行い、内容を健康経営推進チームが審査、チームの責任者である私が承認します。そして制度を利用して早く帰る日には上長に申請して承認をもらい、翌日以降に簡単な報告をしてもらい、運動に当てた時間を勤務時間とみなします。

## 社員への働きかけ

率先垂範で自ら運動に出る姿を示しつつ、  
帰りやすい雰囲気作りにさまざまな工夫

健康づくりの推進・向上を図るうえで、苦勞した点や解決策をお聞かせください。

**濱田:**最初は、なかなか意図どおりに進みませんでした。「運動宣言」はしても、実際の利用が進まなかったのです。業務に追われると、やはりなかなか早く帰れません。



カエル君プラカード

トライアルでは、制度利用の権利がある健保加入者50名のうちで宣言をしたのは23名、制度利用は半年で40回でした。

**松田:**トライアル参加者には聞きとりを行って目標達成度や利用した感想、問題点を確認し、また制度の本格導入の前後には全従業員にアンケート調査を行って、運動習慣や運動への意識の変化も調べました。すると、明らかに運動に対する意識が高まりつつあることと、仕事を効率的にやるようになったことが確認できたのです。そこで2018年の10月に、本制度化を決めました。

まだ始まったばかりの制度ですので、データやノウハウの蓄積は十分とはいえません。年度末・年初の繁忙期の制度利用の推進もこれからの課題ですが、手ごたえは十分に感じています。

今後は、利用者を増やすことが課題です。

「運動に抵抗のある人」は一定数存在しており、まずこの方たちに重たい腰を上げてもらうにはどうしたらよいかは、工夫のしどころでしょう。まず宣言をした人にウェアラブルデバイスを配布（貸与）したところ、どっと数が増えました。現在、対象者64名中53名が宣言しています。次のステップ＝制度利用へと進むには業務との兼ね合いがあり難しい面もありますが、さらに工夫していくつもりです。

また、多くのメンバーが参加できる運動イベント、チームで参加するイベント等の企画もしています。昨年も参加者のいたマラソンの山中湖ロードレース（ハーフマラソンの部）には、今年も18名が参加しました。

毎週月曜日に行う朝礼では、時折私も運動をしていること、制度利用を奨励していることを話し、またマラソンの準備のため、16時半に会社を出てチームで皇居に走りに行く姿を見せたりもします。ギリギリのタイミングで業務が舞い込んでしまったりするのを防ぐため、16時半で運動に出かける意思表示のための「カエル君プラカード」も作りました。

**林:**カエル君プラカードというのは、「自分は今日、〇時に帰る」という時刻を記載するプラカードで、各自、



マラソン大会へも参加

毎朝掲示します。実は他社で行っていたものをよいアイデアだと思って真似させてもらったもので(笑)、「16時半の定時前退社」「17時半の定時退社」「19時までの残業」「直行直帰」の4つのプラカードがあります。

## 社内の変化

制度の利用率向上には、「本人の意識改革」と「組織の環境整備」の必要性を実感

取り組みを始めて、社内に変化を感じていることはありますか。

河村：「運動」という言葉が、社内のあちこちから聞こえてくるようになりました。日常の話題に「運動」がキーワードとなっていますし、運動して見た目の変わった社員もいます。苦手意識が減った社員も少なくないようです。今後はさらに16時半退社の利用を増やすこと、また今も運動宣言をしていない人たちをどう動かしていくかが課題です。

松田：運動をしない人からは「運動のやり方がわからない」「フィットネスクラブで何をしたらいいかわからない」との声がありました。興味のない人は情報を取りに行かないので、グループで運動するイベントを工夫する、フィットネスクラブへの社内補助等を周知するなど、情報発信も積極的に行っています。

「繁忙期は制度の利用率がガタッと落ちる」「業務効率の悪い部署は制度の利用率が悪い」ことなどもあり、組織の生産性向上とこの制度の利用促進は、会社の責任でやっていくべきことだと思います。しかし、本人の意識が変わらないと制度の利用は進みませんし、働き方改革も実現しません。「本人の意識改革」と「組織の環境整備」の両方を進めるのはなかなか難しいと感じているところです。

## 健保組合からのサポートと今後の方向性

食事やタバコの問題、女性の健康管理についても取り組んでいく予定

運動を奨励する制度の仕組みは労務制度の色彩の強い施策ですが、健康保険組合からのサポートについて、お聞かせください。

濱田：健康保険組合には、社内で「健康経営宣言を行いたい」との声があがった最初ときから相談にのっていただき、「銀の認定」申請から現在まで、手取り足取り教えていただきながら進めてきました。

今後は、さらにどのような活動を行っていく予定ですか。

松田：この制度は、まだ始まったばかりです。宣言をする人を増やして制度利用を定着させていかなければなりません。

また今年度は、食事とタバコの問題にもしっかり取り組もうと考えています。会社として、これまで以上に減煙支援・禁煙支援に取り組むこと。食事に関してはありがたいな啓蒙のキャンペーンでなくいろいろ工夫が必要ですが、これにもチャレンジしようと思っています。

当社は女性が活躍している組織で、大阪オフィスは57名中51名が女性、東京オフィスも約4割が女性で、健保組合からも婦人科健診などの支援をしていただいています。今後はそれに加え、受診の範囲や補助の上乗せをしていこうと思っています。

## これから挑戦する事業所へ

トップの関与やチームの働き、社員の意識改革の成否が健康経営実現のカギ

これから「健康企業宣言」に挑戦していこうという事業所へ、アドバイスをお願いします。

松田：健康経営の実現には、まず会社のトップのコミットメントが絶対が必要です。そして第2は、健康経営を推進するチームの働きです。当社の健康経営推進チームも、それぞれ既存の業務を持ちながら、各組織の代表として時間を作って集まり、工夫をしながら進めてきました。企画を社内に浸透させるのもこのチームのメンバーが中心ですし、課題を洗い出し、それを解決するのもこのメンバーです。第3は、社員本人の意識改革を促すことです。環境や制度を整えても、意識が変わっていかないとうまくいきません。健康経営の成否は、ここは大きな課題だと思います。

当社では、健康経営推進チームは衛生委員会とは別組織で立ち上げました。メンバーの半分はもともとお客様の健康経営支援が仕事なので、やりやすい環境からのスタートだったと思います。その反面、当社くらいの規模の会社でも、東京と大阪では仕事の内容が異なり、一つの健康施策についても反応がまったく異なります。ですから、しっかりと自分たちの組織の中身を理解することも重要だと思います。大きな組織だと、もっと苦労が多いかもしれません。

ありがとうございました。

