2021年(令和3年)11月9日発行・通刊第2331号・毎月2回第2・第4火曜日発行(禁無断転載)

旬刊

# 福利厚生

2021
November
11
上旬号

No.2331
ISSN1343-568X

特集

## コロナ禍で生活満足度は低下傾向

## 2021年版 福利厚生白書

連載

健康経営推進企業の先進事例(32)

## 勤次郎株式会社

～自社開発システムでクライアントとともに健康経営を推進～

労務研究所

# 勤次郎株式会社

## ～自社開発システムでクライアントとともに健康経営を推進～

勤次郎株式会社は，「健康経営銘柄2021」の情報・通信業部門で初めて選定された（選定当時の社名は日通システム株式会社）。また，「健康経営優良法人（ホワイト500）2021」には4年連続で認定された。具体的な健康施策について，ヘルスライフ本部長の中村敬氏，管理部部長の木下裕美氏，ヘルスライフ企画部課長の滝口一彦氏に伺った。

### 同社の概要

勤次郎株式会社（従業員223名・2021年12月31日現在）は，1981年の創立。就業管理システムの開発を中心に成長を遂げ，総合的な人事管理ソフトの開発を行っている。近年は健康経営，働き方改革にも対応するソフトを開発，HRM（Human Resource Management）ソリューション・サービスを提供している。20年10月に東証マザーズに上場，21年3月に現社名に変更した。本社所在地は東京都千代田区で，本部は愛知県名古屋市に置く。

### 健康経営推進の背景

会社設立時より「人材は資産」という経営陣の考えが根付いており，トップダウンで健診の受診勧奨，始業時のラジオ体操を行ってきた。また，スキー部・ゴルフ部などのスポーツ活動が盛んで，活動に関する補助金も支給していた。

その後，労働環境を整備して従業員のモチベーションと創造力をアップさせることで好業績につなげ，それを持続的に発展させて良いサイクルをつくり出すという戦略的な視点で健康経営を捉えることを経営方針とした。

健康経営を支援するシステムの開発を社業としていることも契機となり，社内のみならずクライアント，そして国民全体の健康増進に一丸となって取り組み，社会貢献していくこととした。

そこで，同社代表取締役社長の加村稔氏の名前で，右上掲の健康宣言「従業員の健康保持増進」を発表した。

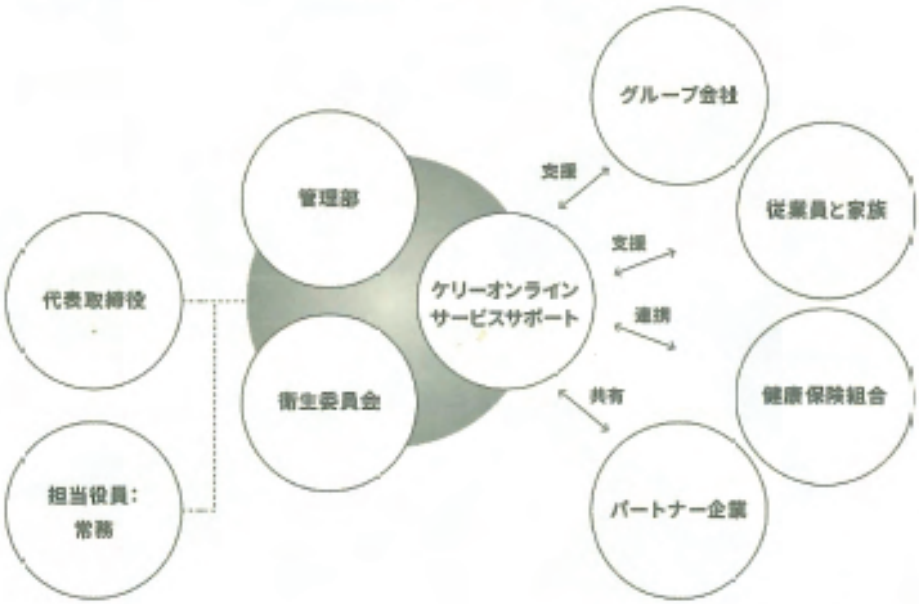
> **健康宣言「従業員の健康保持増進」**
>
> 1. 従業員の心とからだの健康づくりを推進します。
> 2. だれもが健康でいきいきと働ける会社づくりを行います。
> ・特に「女性が活躍し長く活き活きと働ける職場作り」を行います。
> 3. 従業員の活力向上，組織の活性化，良好な人間関係の職場環境づくりを推し進めます。
> ・「パワーハラスメント，セクシャルハラスメントの無い職場環境作り」を推進します。
> 4. ヘルスケアビジネスを通じて社会貢献します。

### 健康経営推進体制

同社の健康経営推進体制は以下のとおりとなっている。社長を最高責任者，常務取締役を健康経営担当役員とし，管理部が事務局を担う。木下氏は健康経営推進責任者である。

衛生委員会には経営陣に加え，社員代表2名と，「ケリーオンラインサービスサポート」のスタッフである産業医1名と・保健師3名が構成メンバーとなっており，健康経営の取り組み状況について

図表1　健康経営推進の社内体制図



定期的に情報を共有している。

同社の重点実施事項と対策の実施状況についてみていくこととする。

## 日常の健康管理の推進

**健康診断などの受診率**　定期健康診断，ストレスチェックの受検率，特定保健指導の実施率はいずれも100%を誇る。

腫瘍マーカー，奇数年齢ごとの乳がん検診・子宮がん検診はオプションだが，受診者には，1人1回当たり1,000円の補助金がある。

**精密検査**　健診機関からの受診勧奨の通知に紹介状を同封し，気軽に受診できるよう配慮している。産業医や保健スタッフのきめ細かなフォローによって，要経過観察など症状の改善がみられる。

**食生活の改善**　管理栄養士の栄養相談や継続的な啓蒙活動により，食生活が改善されている。今後はさらなる改善を目指し，研修や調理実習を行う予定だ。

**禁煙の支援**　禁煙外来を受診し，禁煙に成功した場合に2万5,000円の受診費用の補助が受けられる。さらに後述の健康ポイントで200ポイントが付与される。

「喫煙者に対する優遇ということで喫煙しない従業員が不公平感を感じないよう，非喫煙者にも喫煙しないということで別途健康ポイントが付与されるよう制度設計しています」（木下氏）。

**睡眠の計測**　ウェアラブル端末を支給し，睡眠の質，睡眠時間の計測を開始した。

「今後は得られたデータを活用し，並行して行っている働き方改革を進め，業務負担の調整やセルフケア研修などで質の高い睡眠が図られるようにしていく予定です」（滝口氏）。

## 「ヘルス×ライフ」で分析・施策に反映

健診・ストレスチェックの結果に，勤務管理データ・人事異動情報・生活習慣データを加えた総合的なデータをもとに，自社システム「ヘルス×ライフ」で分析し，プレゼンティーイズム，アブセンティーイズムを計測する。中村氏は，このシステムの開発責任者である。

**同システムの基本的な機能**　ユーザーが毎日の体重，血圧，心拍数，体温を計測して入力し，その変化をみることができる。さらに健診結果を取り込み，経年変化を確認できる。

ヘルス×ライフのスマホトップページ

**図表2　2021健康ポイント付与設定（抜粋）**

（1カ月当たりの歩数）

| 目　標（1カ月当たりの歩数） | 付与ポイント |
|---|---|
| 120,000歩以上 | 6 |
| 150,000歩以上 | 7 |
| 180,000歩以上 | 8 |
| 210,000歩以上 | 9 |
| 240,000歩以上 | 10 |
| 270,000歩以上 | 11 |
| 300,000歩以上 | 11 |
| 330,000歩以上 | 11 |
| 360,000歩以上 | 11 |
| 390,000歩以上 | 11 |

また，過去2年間の健診結果をもとに，AIにより将来の健康状態を予測する機能がある。「今後は健康状態が悪化する予測であれば，毎日の食事や運動をどのように行えば悪化を防ぎ，健康な状態を維持できるかの改善提案がスマホでみることができるような機能に強化することを予定しています」（中村氏）。

「日経Gooday」の協力を得て，健康の保持増進に関する記事が毎日配信されており，従業員からの評判も上々だ。

**健康ポイントの付与・管理機能**　健康ポイントの付与・管理の機能がある。この機能を活用し，従業員にポイントを付与している。診断結果・禁煙・日常の歩数・体重の目標を立て，達成状況によりポイントが付与される。これを継続して記録し1年後に集計する。

例えば，BMI，腹囲，血圧，血色素量，HDLコレステロール，中性脂肪，各種肝機能，空腹時血糖，HbA1cについては，D判定からC判定以上に改善した場合に4ポイント，B判定以上に改善した場合に7ポイント，A判定以上に改善した場合に100ポイント（LDLコレステロールは，それぞれ5, 8, 100ポイント）などとなっている。また，1カ月の合計歩数については前ページの図表2のとおりとなっている。

ポイント獲得者へは現金で還元する。20年度のポイント付与による現金総額は91万6,700円，健康ポイント利用社員は前年比で11%増加した。

## その他の自社システム

**健康経営推進・働き方改革支援システム**　「ケリーオンラインサービスサポート」により，専門家による健診BPOサービスを開始した。管理部門の健康経営に関する作業負担の軽減と，従業員の健康状況の改善を両立できた。例えば，産業保健スタッフによる健診事後措置，有所見者へ面談などである。受診勧奨面談実施率，保健師面談実施率ともに100%となっている。

**遠隔面談システム**　「ケリーオンラインシステム」は，産業医・保健師が前述の「ヘルス×ライフ」から自動抽出した対象者と，遠隔で面談する業務を支援する。コロナ下において，従業員が面談を遠隔で実施し，心身の疾病の重症化予防につなげている。産業医，保健師，従業員が面談のために移動する必要がなく，時間，コスト，感染症リスクの減少につながった。産業医面談の実施率は20年度で95%だった。

「これら自社開発のシステムをフル活用して健康経営を推進し，当該業務にかかる人員は最小限で運営しています」（木下氏）。

## その他の健康推進施策

**メンタルヘルス研修**　WEB会議を活用し，セルフケア・ラインケア研修・職場環境改善の研修を実施している。参加者が多い研修には，ビデオ配信や開催日を複数設けている。

**新型コロナのワクチン接種**　職域接種を実施，同一世帯の家族は扶養義務の有無に関係なく対象とし，関連業者の従業員も対象に含めた。

**インフルエンザ予防接種**　就業時間内に行い，従業員1人当たり1,000円を補助する。また，被扶養者にも接種費用を補助している。

**従業員とのコミュニケーション**　社員全員のアンケート結果を施策に反映させている。一例がビジネスカジュアルの着用による出勤で，スニーカーを履くことになるため，歩く機会が増えて健康状態が改善したという声が多い。

**協会けんぽとのコラボ**　加入している協会けんぽ愛知支部に保健師の派遣を依頼し，生活習慣病指導を推進している。同じく愛知支部の「家族にも健診プロジェクト」に参加し，被扶養者宛てに健診を勧めるメッセージを郵送するとともに，健診費用の一部を補助している。

## 今後の課題

現在同社は「あいち健康経営会議」の事務局を担当するなど，県内の事業所における健康経営を積極的に推進・サポートしている。また，同社主催で健康経営に関するZOOMセミナーを全国展開している。21年には9月末現在で28回開催するなど，同社の自社開発システムを活用した取り組みを，全国に積極的に情報発信している。

木下氏は，これまでと考え方を転換し新型コロナと共存しつつ，働き方改革を組み合わせた健康経営を展開する必要があるという。

「例えばテレワーク，時差出勤の中で時間外労働が増える可能性があります。業務の見直しも含めて，勤務の実態を把握して健康経営施策に反映していきたいと考えています」（木下氏）。

滝口氏は保健師の立場から，ワーク・エンゲージメントが高まる施策の重要性を感じている。

「従業員の健康に加えて，働き方についての見直しをすることにより，ワーク・ライフ・バランスが達成され，心身の健康につながります。その結果，当社での働きがいが高まり，結果的に業績の増加につながると考えます」（滝口氏）。

中村氏は，健康に関する従業員のデータの蓄積で組織としての強み・弱みの現状把握を少ない工数・時間で実現したいと考えている。

「AIによる個人ベースでの健康に関する将来予測を行うことは可能です。今後は個人のデータを部門・会社全体として予測ができるようにしていく。健康管理のデータと勤務データをリンクさせ，経営判断につなげることを目指します」（中村氏）。