

大栄システム株式会社

～夢のある働き甲斐のある生き生きとした楽しい会社を目指して～

経営者が率先して健康経営の取組み実践

2008年頃、当時の経営者がある雑誌で「IT業界は他業種に比べて健康診断の数値が良くない」という記事を目にしました。実際に社員の健康診断結果データを確認したところ、各種数値が全国・県内の平均よりも悪いことが判明し、これを改善しようと会社として健康経営に取り組むことを決意しました。

まずは社長や取締役等の経営者自らが率先して健康経営推進の各種取組みを実践しました。その後、部長や課長等の管理職が実践し、さらに全社員に取り組むを広げていくという形で会社全体に浸透させていきました。

これまで行ってきた健康経営の取組みは外部からも評価され、2021年、2022年の2年連続で健康経営優良法人「ブライツ500」に認定されました。2023年には、いばらき健康経営優良事業所としても表彰されました。



島山社長

喫煙者ゼロを目指して

当社が特に力を入れて取り組んできたことは、禁煙活動です。2010年に「段階的に喫煙者を減らし、最終的には喫煙者0を目指す」ことを社内に向けて宣言しました。同時に、喫煙者を対象にアンケートを行い、喫煙年数や喫煙理由、禁煙の希望等を調査し、対策を講じました。禁煙推進活動として、地道な禁煙啓蒙教育を行い、禁煙宣言・達成者表彰制度や禁煙外来費用補助制度など禁煙を後押しする制度も設けました。また、喫煙時間削減のため、2012年に本社内の喫煙スペースを廃止し、2015年には就業時間内の喫煙を禁止するなど、段階的な取組みを展

開しました。その結果、2010年に34.3%だった全社員の喫煙率は2022年には4%まで下がり、管理職に限ると、2019年に喫煙者0を達成しました。当社では、喫煙者を新規採用しないこととしており、全社員禁煙達成に向けて前進しています。

工夫を凝らした社内健康イベントの展開

当社では2014年から各社員が歩数計を携帯し、半年ごとに歩数を集計して上位者を表彰する社内ウォークラリーを開催してきました。また、ボウリング大会やゴルフコンペなども定期的を開催し、社員に運動の機会とコミュニケーションの場を積極的に提供してきました。しかし、コロナ禍により各種運動イベントを中止せざるを得ない状況となってしまいました。そこで、コロナ禍でも各自が楽しみながら運動出来る取組みとして、2021年より「あつまれ運動の森」と題した社内健康イベントを始めました。このイベントは、社員が日々行ったエクササイズ（運動）の内容・時間を専用のエクセルシートに記録し、METs(メッツ)^{※1}×実施時間で計算したEx(エクササイズ)^{※2}数の高い人を成績優秀者として半年ごとに表彰するというものです。珍しいスポーツを実践した社員や毎日休まずに継続して取組んだ社員にもスポットをあてるなど、参加者がモチベーションを維持しやすい工夫を凝らしながら実施しています。

※1【METs (メッツ)】

・・・身体活動の強度を表す単位
(運動によるエネルギー消費量が安静時の何倍にあたるかを示す)

※2【Ex (エクササイズ)】

・・・身体活動の量を表す単位
(身体活動の強度【METs】×身体活動の実施時間【時】)

【DS版あつまれ運動の森・身体活動のメッツ表】

メッツ	活動内容	具体例（活動程度）	1エクササイズに相当する時間(分)
2.5	ヨガ/ストレッチ ピリヤード		24
3.0	ウォーキング サーフィン ボウリング		20
3.5	ゴルフ		17
3.8	筋トレ（軽め） 全身を使ったTVゲーム（スポーツ・ダンス系） 握力鍛える器具/DoctorAIR	腕立て伏せ、腹筋運動（ほどほどの労力） ダンスゲーム系 フットボクシング2 リングフィット など	16
4.0	ラジオ体操 サイクリング バレーボール 卓球	工場体操 エアロバイク フィットネスバイク	15
4.5	バドミントン テニス		13
5.0	ダンス 野球 スケートボード	バレエ、エアロビックダンス	12
5.8	ドッジボール		10
6.0	筋トレ（重め） ジョギング バスケットボール スイミング	ジム、ウェイトトレーニング（高強度、パワーリフティングなど） のんびり泳ぐ	10
7.0	スキー・スケート サッカー・フットサル		
8.0	ハイキング・登山		8
8.3	ランニング	134m/分程度	7
8.8	縄跳び	ゆっくり、リズムに合わせて	

上記表は、健康経営推進担当の浅井課長を中心に社内で作成したエクササイズを計算するための社内メッツ表です。最近では、表にない運動をする社員も増え、都度この社内メッツ表を更新しています。

健康経営への取り組み成果は目に見えるかたちで現れている

当社では健康診断の結果、有所見となった人に必ず再検査を受けるよう、就業規則により義務付けています。また、インフルエンザ予防接種に対する補助金支給や、今年2月からは健康診断の付加健診の受診料にも補助金支給を始めるなど経済的な支援も実施しています。

この他にも栄養補助食品等を会社が一部負担する

ことで安く購入できる自動販売機を設置し、商品の購入ボタンの上にカロリー表示をするなど、従業員の健康に対する意識付けに取り組んでいます。

これらの取り組みは明確な結果として現れており、2009年には68.4%だった健康診断での有所見者率は2018年には38.0%まで低下しました。また、いばらき健康経営推進事業所や健康経営優良法人「ブライト500」に認定されたことは、会社のイメージアップにつながり、採用面談の際に学生から『社員を大切にしている会社という印象を受けた』と言われるなど、採用活動でのPR効果もあったと感じます。

今後は「元気アップ！りいばらき」を活用した取り組みを検討していきたい

当社では、コロナ禍においても社員同士の交流を欠かさないために、Zoomを使い、全社での懇親会を定期的で開催するとともに、職場単位でのオンライン懇親会を推奨し、懇親会会費補助制度を設けました。ようやくコロナも収まりつつありますので、次回の懇親会はオンラインではなく対面で開催出来るよう準備を進めています。

また、社内健康イベント「あつまれ運動の森」の次の施策として、茨城県が利用推奨している「元気アップ！りいばらき」を活用した新たな社内健康イベントについても現在検討中です。



浅井課長

大栄システム株式会社

代表取締役 畠山 博之

所在地 〒314-0006

茨城県鹿嶋市宮津台 151-56

電話 0299-83-1350

業務内容 アプリケーションシステム開発・運用保守

従業員数 102名（2023年2月現在）

設立 1991年

資本金 1,000万円

株式会社筑波銀行

～銀行、健保組合、従業員組合が連携して健康経営を推進～

人的資本で成り立つ銀行だからこそ健康経営に取り組む意義は大きい

持続的な成長を実現していくために、従業員の健康を経営課題としてとらえ、戦略的に健康経営に取り組むことが必要であると認識したことから、当社の健康経営の取組みは始まりました。「銀行は、人的資本で成り立っており、行員一人一人が充実した職業人生を送れるようにするためにも健康経営の推進は必要となっていました。」と健康経営推進担当者である人事総務部の植田副部長はおっしゃいます。同時に、筑波銀行グループの健康保険組合の財政安定という面でも従業員の健康維持・向上は喫緊の課題となっていたとのことです。

当社では重点的に取り組む事項を明確にした上で社内に周知、数値目標を設定し、銀行、健保組合、従業員組合が連携して地道な取組みを継続してきたことで、各種データが改善、2018年度には後期高齢者支援金の減算対象組合にもなりました。

当社の取組は外部からも評価されており、2019年度には「健康経営優良法人2019(大規模法人部門)～ホワイト500～」に認定され、2023年にはいぼらき健康経営優良事業所としても表彰されました。



人事総務部 植田副部長

重点取組項目と数値目標を設定し、着実に推進

当社では、①定期健康診断の完全実施と二次健診受診率の向上（二次健診85%目標）、②特定保健指導の実施率向上（60%目標）、③保健師による職場巡回健康相談実施、④完全分煙および禁煙の推進、⑤長時間労働者への対応、⑥健康およびメンタルヘルスセミナーの実施、の6つを重点取組項目としています。それぞれの取組について伺いました。

①定期健康診断の完全実施と二次健診受診率の向上（二次健診85%目標）

二次健診受診率向上のための取組として、当社に2名在席する保健師から、対象者の職場宛に個別に連絡を入れて受診勧奨を行っています。日々の業務に追われて二次健診を受けることが難しいというケースが多く、本人のみならず支店長などの所属長も巻き込んで受診を勧奨してきました。その結果として、2017年には67.0%だった二次健診の受診率は、2021年には81.2%まで改善しました。

②特定保健指導の実施率向上（60%目標）

特定保健指導の実施率向上にあたっては、健康保険組合が中心となって受診を薦めています。外部機関が提供する特定保健指導プログラムを利用して、生活習慣病予備軍に対して指導を行い、メタボ対策に取り組んでいます。こうした結果、2017年に70.6%だった特定保健指導実施率は、2021年には73.8%に改善しています。

③保健師による職場巡回健康相談実施

保健師による職場巡回については、コロナ禍において職場巡回が難しくなり、メールや電話によるヒアリングとなっていますが、コロナ禍前は保健師が各職場を臨店し、ほぼ全行員と毎年面談を行っていました。面談では健康状態や健康課題についてヒアリングを行い、食生活やアルコール摂取、喫煙、二次

健康診断などに対して保健師から本人に直接アドバイスを行っていました。さらに、面談結果は支店長等の所属長にフィードバックし、職場全体で健康に対する意識づけを図っていきました。

④完全分煙および禁煙の推進

完全分煙および禁煙の推進では、建物内の完全禁煙を実施し、屋外の喫煙所についても利用時間を制限するなど喫煙機会を減らす取組みを行っています。

また、禁煙外来費用の補助も行っており、社内のイントラネットで全社員に制度を周知しています。この制度を利用してクリニックに通い、禁煙に成功した行員も少なくないとのこと。毎年実施している喫煙状況に関するアンケートの結果では、2017年に20.3%だった喫煙率は、2020年には17.9%まで改善しています。

⑤長時間労働者への対応

長時間労働を是正するため、時間外勤務縮減を目的に各営業店で具体的目標を掲げて取り組む「チャレンジマイナス運動」を実施しています。営業店ごとに削減目標を定め、個々人では無く店全体で時間外勤務縮減に取り組むというものであり、管理職にも時間外勤務縮減に対して意識づけを行い、マネジメントを促しています。結果は年度ごとの営業店総合表彰制度の評価項目としています。

また、会社全体でフレックス勤務制度を導入しており、夜に予定がある人は出勤時間を遅らせることで一日の労働時間を調整するなど柔軟な働き方を可能にしています。それでも、長時間労働となってしまう社員がいる場合、所属長に対して改善書の提出を求め改善策を講じるとともに、社員には産業医面談を義務付けています。

⑥健康およびメンタルヘルスセミナーの実施

健康セミナーについては、保険会社と連携して、2カ月に1回程度の頻度で食生活の改善などのWEBセミナーを配信しています。好きな時間に見られるように、アーカイブ配信も行っており、1か月半位はいつでも見られるようにしています。

メンタルヘルスについては不調を訴える社員も少なくなく、大きな課題となっていることから、セミナーを従業員組合と共同で開催し、著名人を講師として招くなどより多くの社員に聞いてもらえる様工夫しながら実施しています。

また、メンタルヘルス関係の専用窓口を設置し、産業医との面談を定期的実施したり、外部専門窓口とも提携し、相談費用の補助をしたりしています。各事業所へ人事総務部の専門担当者が訪問し、職員全員との面談を行い、不調予備軍の把握も定期的に実施しています。

取組み継続、女性特有の健康課題についてもケアしていきたい

毎月、人事・健康保健組合・保健師が健康改善について協議をしており、脳ドック費用等に加え、婦人科検診における子宮頸がん検診の検査費用に対して来年度から補助を始めることになっています。

女性特有の健康課題についても、人事総務部の専門担当者に女性を配置し、女性が相談をしやすいようにしています。

「また、ホワイト500に認定されるように、今後もこれまでの取組みを継続していきたい。」と植田副部長は仰います。個人としても産業カウンセラーの上位資格であるシニア産業カウンセラーの取得を目指し、研鑽に励んでいるとのことで、益々の健康経営取組みの発展が期待されます。

株式会社筑波銀行

取締役頭取(代表取締役) 生田 雅彦

本部所在地 〒305-0032

茨城県つくば市竹園一丁目7番

電話 029-859-8111

業務内容 普通銀行業 国内74拠点(茨城県内67、県外7)

従業員数 1,368名(2022年3月現在)

設立 1952年

資本金 488億円